

ОТЧЁТ

ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ 2024-2025

Life

Nomad



ПОЯСНЕНИЕ К РАСКРЫТИЮ ИНФОРМАЦИИ

В Отчёте об устойчивом развитии Компании использована статистика за 2024 год и внутренние документы Компании, а также событийный ряд за три квартала 2025 года, поэтому Отчёт называется «Отчёт об Устойчивом развитии за 2024-2025».

Отчёт охватывает все структурные подразделения Компании, включая филиалы и региональные офисы, входящие в периметр финансовой консолидации. Исключений из периметра раскрытия не предусмотрено.



СОДЕРЖАНИЕ

Послание Председателя Правления	5	Ключевые успехи в рамках G	41
История развития	6	Корпоративное управление	42
О Компании	7	Кодекс корпоративного управления	43
География	8	Кодекс корпоративной этики	44
Ключевые цифры	9	Совет директоров	45
Лицензии	10	Положение о Совете директоров	46
Правление	11	Комитеты Совета директоров	48
Цифровизация	12	Положение об исполнительном органе	50
Страховые продукты и услуги	14	Финансовые показатели	52
Флагманские продукты	17	Налоги	53
Финансовая инклюзия	23	Инвестиционная деятельность	56
Примеры финансовой инклюзии	25	Устойчивые инвестиции	59
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	27	Система управления рисками	60
Процесс выбора существенных тем и ключевые успехи в рамках ESG		Меры реагирования на ключевые риски	64
Выбор приоритетных ЦУР	28	Комплаенс и противодействие коррупции	65
Существенные темы	30	Комплаенс и противодействие легализации доходов, полученных незаконным путем	67
Матрица существенных тем	32	Политика конфиденциальности	69
Темы в рамках E	34	Информационная безопасность	70
Темы в рамках S	36	Обеспечение непрерывности процесса информационной безопасности	71
Темы в рамках G	39		

СОДЕРЖАНИЕ

Ключевые успехи в рамках E	73	Здоровый офис	101
Зеленый офис	74	Корпоративная культура	102
Энергия	77	Корпоративный спорт	104
Вода и сточные воды	79	Праздники и мероприятия	105
Отходы	81	Награды	106
Климатические цели Компании	82	Исследование вовлеченности персонала	107
Ключевые успехи в рамках S	83	Маркетинг и коммуникации	108
Соответствие стандартам	84	Здоровье и безопасность потребителей	109
Партнерская сеть	85	Финансовая грамотность клиентов	110
Членство в ассоциациях	86	Указатель GRI	111
Занятость и трудовые отношения	87	Используемые сокращения и аббревиатуры	113
Трудовой распорядок	89		
Оплата труда и стимулирующие меры	90		
Деловая этика Компании	92		
Равенство и недискриминация	93		
Гендерное равенство	94		
Охрана труда и техника безопасности	95		
Обучение и образование работников	97		
Доступ к электронным ресурсам	100		

ПОСЛАНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ



Уважаемые дамы и господа,

Как компания по страхованию жизни мы работаем с горизонтом на десятилетия вперёд. Наша устойчивость определяет финансовое благополучие тысяч семей. ESG как раз про такую устойчивость - экологическую, социальную, управленческую.

Принципы ESG встроены в то, как мы принимаем решения каждый день. В инвестиционной деятельности мы развиваем подход ответственного инвестирования, учитываем устойчивость эмитентов, качество корпоративного управления, экологические и социальные риски проектов, которые входят в наш портфель. Во взаимодействии с работниками для нас важны эффективность бизнес-процессов, справедливость, развитие и возможность реализоваться. В цифровых сервисах мы соединяем удобство для клиента с сокращением бумажного документооборота и снижением нагрузки на окружающую среду.

В 2024 году мы провели первую комплексную оценку по ESG: собрали данные, посмотрели на себя со стороны и определили приоритеты развития. Этот этап сделал нашу работу в ESG более системной и управляемой.

Подход Nomad Life к ESG формируется вокруг простого принципа: устойчивое развитие должно быть заложено в стратегию, внутренние процессы и инвестиционные решения. Благодаря этому каждый наш шаг поддерживает долгосрочное развитие Компании и общества.

Убеждён, что именно в страховании жизни долгосрочная перспектива имеет особое значение. Решения, которые мы принимаем сегодня, отражаются на благополучии клиентов через многие годы. Мы работаем с будущим и должны заботиться о том, каким оно будет.

Спасибо, что доверяете нам главное.

**С уважением,
Ерлан Камбетбаев**

Председатель Правления Nomad Life

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ



О КОМПАНИИ

BB+ рейтинг агентства S&P Global Ratings, прогноз «позитивный»

kzAA рейтинг по национальной шкале, прогноз «позитивный»

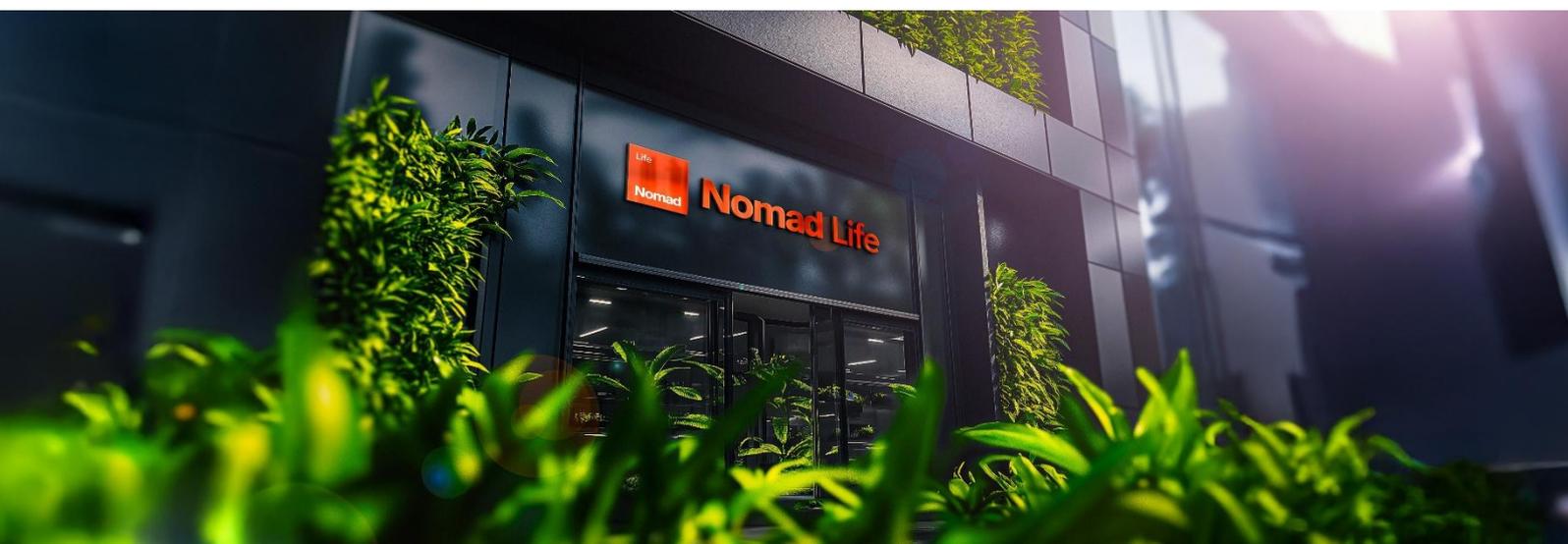
«AA-» рейтинг перестраховщика Hannover Re

АО «Компания по страхованию жизни «Nomad Life» — ведущая казахстанская страховая организация, предоставляющая широкий спектр программ по страхованию жизни и финансовой защите граждан.

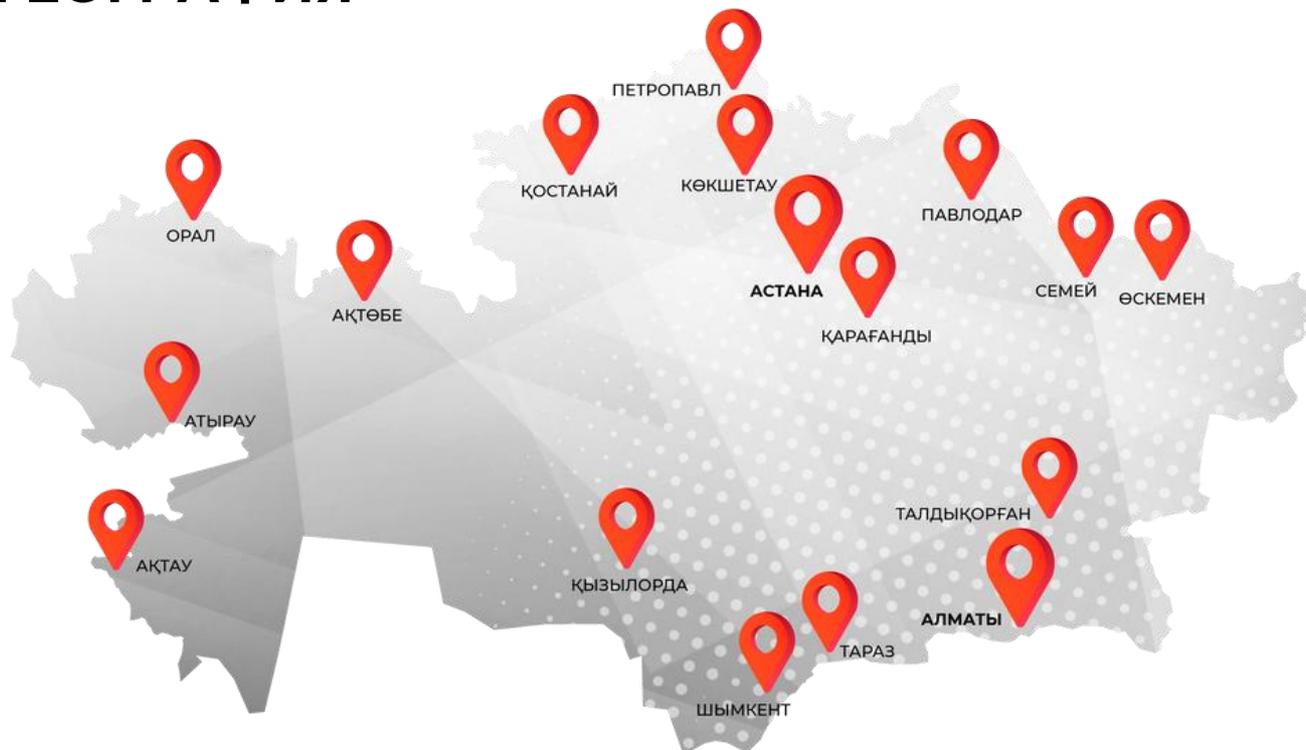
Основная деятельность компании направлена на предоставление широкого спектра страховых и инвестиционных продуктов, обеспечивающих финансовую защиту и долгосрочные накопления для населения и корпоративных клиентов. Nomad Life работает в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан, требованиями Международных стандартов финансовой отчётности (IFRS) и внутренними политиками компании, утвержденными Советом директоров.

Компания основана 13 ноября 2007 года и с 2012 года стабильно **занимает лидирующие позиции на рынке страхования жизни** Казахстана по ключевым показателям: собственному капиталу, активам, прибыли, страховым резервам, выплатам и объёмам страховых премий (по данным Агентства по регулированию и развитию финансового рынка).

Nomad Life является единственной крупной компанией в секторе, не входящей в состав банковского или финансового холдинга. Независимая структура управления обеспечивает высокую гибкость в принятии решений, эффективность внутреннего контроля и стратегическую устойчивость. Компания опирается на собственные ресурсы и управленческие решения, выстраивая долгосрочную модель развития, основанную на принципах доверия, прозрачности и ответственности перед всеми заинтересованными сторонами.



ГЕОГРАФИЯ



**Головной офис, 16 филиалов
и 41 региональный офис**

60

зданий и офисных помещений

АО «КСЖ «Nomad Life» осуществляет деятельность **на всей территории Республики Казахстан**, обеспечивая клиентам доступ к страховым услугам независимо от региона проживания.

Головной офис Компании расположен в **городе Алматы**.

В структуре Nomad Life функционирует **16 филиалов** и **41 региональный офис**, расположенные в областных центрах и крупных городах страны.

Общая **сеть Компании** насчитывает **60 зданий и офисных помещений**.

Филиалы и региональные подразделения Компании работают в следующих городах Казахстана: Алматы, Астана, Актау, Актөбе, Атырау, Караганда, Кокшетау, Костанай, Кызылорда, Павлодар, Петропавловск, Семей, Талдыкорган, Тараз, Усть-Каменогорск, Шымкент.

Развитая региональная инфраструктура позволяет Компании оперативно обслуживать клиентов, развивать агентскую сеть, поддерживать высокий уровень клиентского сервиса и укреплять доверие к страхованию жизни как инструменту финансовой защиты и долгосрочных накоплений.



КЛЮЧЕВЫЕ ЦИФРЫ

17 лет
на рынке
страхования жизни

3,4 млрд тенге
уставный капитал Компании

3,2 млн +
заключенных
договоров

BB+
рейтинг
S&P Global Ratings

в 2,7 раз
рост страховых премий в 2024
году по сравнению с 2022 годом

18,2%
доля рынка по объёму
страховых резервов

2 дня
срок страховой выплаты
по договорам ОСНС

96%
эмоциональная
удовлетворенность персонала

СТ РК ISO 9001-2016
СТ РК ISO 14001-2016
СТ РК ISO 45001-2019

7,2 млрд тенге
прирост уплаченных
налогов за 3 года

ЛИЦЕНЗИИ

АО «КСЖ «Nomad Life» осуществляет свою деятельность в строгом соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и обладает всеми необходимыми лицензиями и разрешениями.

- **Лицензия на осуществление страховой деятельности № 2.2.15 от 18 января 2023 года** — выдана на право осуществления страховой деятельности по отрасли «страхование жизни» (лицензия обновлена в 2023 году в связи с дополнением классов страхования).
- **Лицензия на осуществление деятельности на рынке ценных бумаг № 3.1.4.18 от 10 июля 2019 года** — предоставляет Компании право осуществлять деятельность по управлению инвестиционным портфелем для своих клиентов в рамках страхового продукта «накопительное страхование жизни с участием страхователя в инвестициях».

Деятельность Компании регулируется и контролируется Агентством Республики Казахстан по регулированию и развитию финансового рынка.



На осуществление страховой деятельности №2.2.15 от 18.01.2023 года



На осуществление деятельности на рынке ценных бумаг №3.1.4.18 от 10.07.2019 года

ПРАВЛЕНИЕ



Камбетбаев Ерлан
Председатель Правления



Ахматьянов Ринат
Заместитель
Председателя Правления



Зурабов Мустафа
Заместитель
Председателя Правления



Толыкбаев Нурлыбек
Заместитель
Председателя Правления



Тайтуголева Елена
Заместитель
Председателя Правления



Усачёва Галина
Финансовый директор –
член Правления

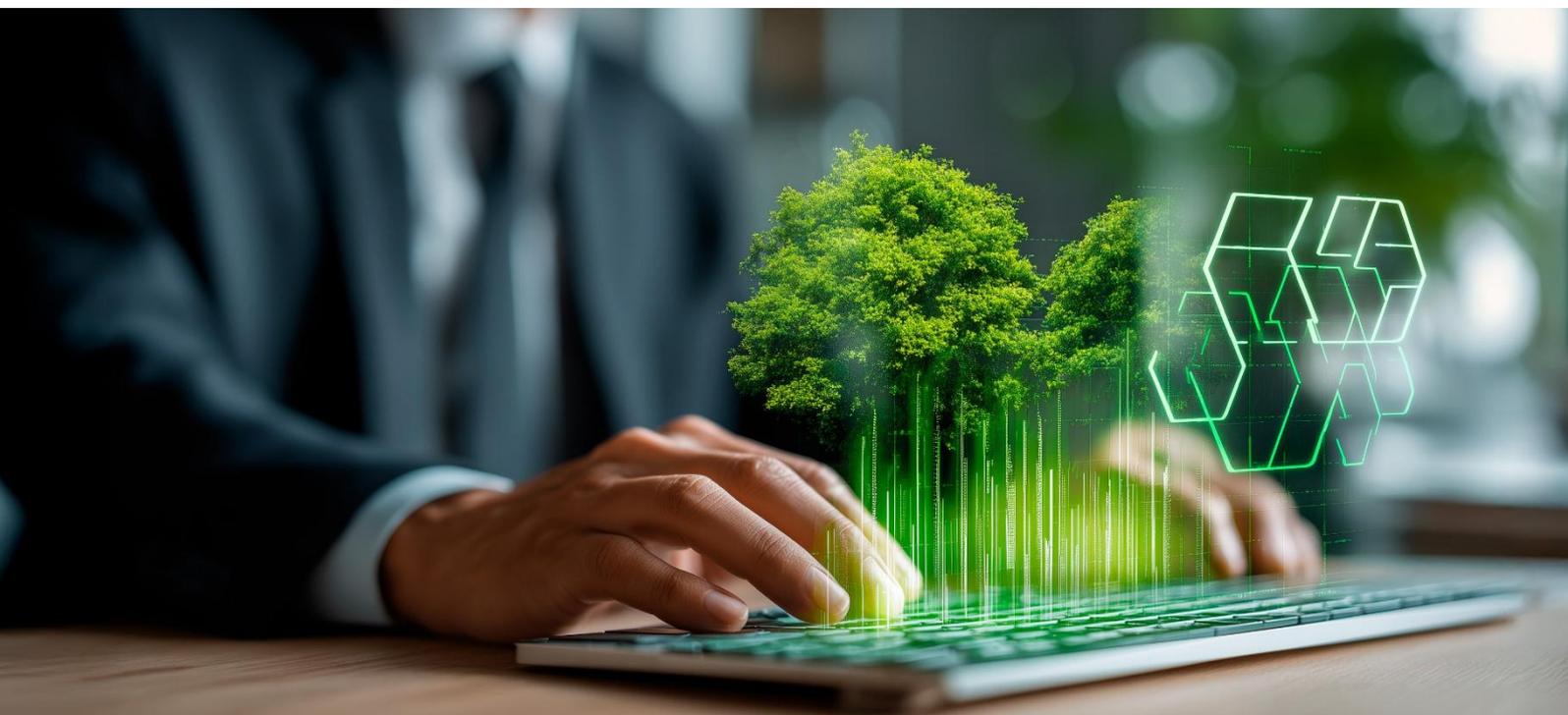
ЦИФРОВИЗАЦИЯ

Цифровая трансформация является одним из стратегических приоритетов Компании и неотъемлемой частью её устойчивого развития. Nomad Life выстраивает цифровые процессы таким образом, чтобы они **повышали эффективность управления, улучшали клиентский опыт** и **обеспечивали прозрачность** деятельности.

В Компании внедрена система **электронного документооборота DirectumRX**, которая позволила **существенно сократить объём бумажного документооборота** и автоматизировать ключевые внутренние процессы.

С июля 2025 года Nomad Life подключена к **Единой системе электронного документооборота Республики Казахстан (ЕСЭДО)**, что обеспечивает полноценное электронное взаимодействие с государственными органами и внешними партнёрами.

В рамках интеграции со сторонними системами (ЕСБД / eGov / ГКБ / ПКБ) реализованы обмены данных и/или механизмы взаимодействия с государственными реестрами для ускорения проверки клиентов и автоматизации подтверждения сведений. Это сократило ручные проверки и уменьшило время на оформление полисов.



ЦИФРОВИЗАЦИЯ

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СТРАХОВЫХ СЕРВИСОВ:

В целях повышения доступности страховых продуктов для всех слоёв населения АО «КСЖ «Nomad Life» внедрила **онлайн-платформу onl.kz**, предоставляющую клиентам возможность **заключения договоров страхования в электронном формате** с применением электронной цифровой подписи (ЭЦП). Это делает взаимодействие с Компанией более удобным, быстрым и безопасным.

Компания внедрила также **элементы ИИ** – цифровой консультант в формате чат-бота оперативно предоставляет агентам и менеджерам консультации по условиям страховых продуктов, сокращая время отклика и повышая качество обслуживания.



Для сопровождения клиентов в ближайшей перспективе планируется переход на платформу на базе **BPM Camunda**, которая позволит гибко управлять бизнес-процессами и масштабировать цифровые решения.

Цифровизация процессов делает страховые продукты более доступными для жителей регионов, людей с ограниченными возможностями передвижения и клиентов, предпочитающих дистанционное обслуживание. Компания снижает барьеры для получения страховой защиты и расширяет охват социально значимых программ.

СТРАХОВЫЕ ПРОДУКТЫ И УСЛУГИ

A photograph of a family of four walking through a sunlit forest path. The father is on the left, the mother on the right, and two children in the middle, all holding hands. The sun is low in the sky, creating a warm, golden glow and long shadows on the grass. The background is filled with tall evergreen trees.

4 МЛН +

ЧЕЛОВЕК НАХОДЯТСЯ ПОД ЗАЩИТОЙ NOMAD LIFE

АО «КСЖ «Nomad Life» предоставляет комплексные решения в сфере страхования жизни, охватывающие широкий круг потребностей клиентов — **от финансовой защиты в непредвиденных обстоятельствах до формирования долгосрочных накоплений и обеспечения достойного уровня жизни на пенсии.**

ПРОДУКТОВАЯ ЛИНЕЙКА

Продуктовая линейка Компании ориентирована как на физических лиц, так и на корпоративный сектор, включая программы для работников предприятий, ведущих деятельность в разных отраслях экономики.

Компания активно внедряет современные цифровые решения и онлайн-сервисы, упрощающие процесс оформления и изменения страховых полисов, что делает страхование более доступным и удобным для клиентов по всей стране.

Особое внимание уделяется **обязательному страхованию работников от несчастных случаев на производстве**, обеспечивающему защиту имущественных интересов работников и их семей. Эта программа играет важную социальную роль, гарантируя страховые выплаты в случае утраты трудоспособности или гибели работника, а также поддерживает работодателей в управлении производственными рисками.

СТРАХОВЫЕ ПРОДУКТЫ И УСЛУГИ

NOMAD LIFE СТРОИТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КЛИЕНТАМИ НА ПРИНЦИПАХ ДОВЕРИЯ, ПРОЗРАЧНОСТИ И ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПОДХОДА, ПРЕДЛАГАЯ РЕШЕНИЯ, МАКСИМАЛЬНО СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ИХ ЦЕЛЯМ И ЖИЗНЕННЫМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ.

Значимым направлением деятельности являются **аннуитетные программы, включая пенсионные аннуитеты и предпенсионные аннуитеты**, обеспечивающие регулярные выплаты и повышение качества жизни в предпенсионном и пенсионном возрасте.

Добровольные программы страхования жизни и здоровья создают дополнительный уровень безопасности для клиентов, покрывая риски заболеваний, травм или временной утраты трудоспособности.

Накопительное страхование жизни позволяет клиентам одновременно обеспечивать страховую защиту и формировать личный капитал к важным жизненным событиям — **покупке жилья, образованию детей или созданию финансового резерва**.

В свою очередь, **инвестиционное страхование жизни** представляет собой продукт, сочетающий в себе страховую защиту (страхование жизни) и накопления капитала на различные жизненные цели путём инвестирования средств в финансовые инструменты с доходностью не ниже индексов, выбранных клиентом, которые отражают состояние фондовых рынков, отрасли, экономики страны.



Компания рассматривает страхование как инструмент повышения социальной устойчивости, выстраивая устойчивую экосистему страховой защиты, способствующую финансовой грамотности, и культуре долгосрочного планирования, а также финансового благополучия населения Казахстана.

СТРАХОВЫЕ ПРОДУКТЫ И УСЛУГИ

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (ОСНС)

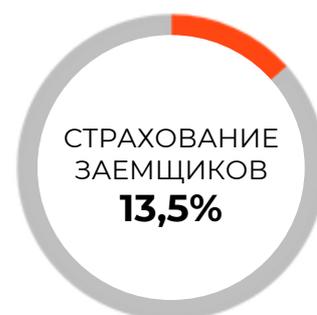
ДОБРОВОЛЬНОЕ АННУИТЕТНОЕ СТРАХОВАНИЕ

- Пенсионный аннуитет
- Предпенсионный аннуитет
- Аннуитет в рамках ОСНС



ДОБРОВОЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ

- Индивидуальное срочное страхование жизни
- Групповое срочное страхование жизни
- Накопительное страхование жизни Capital USD
- Накопительное страхование жизни Zoloto Nomadov
- Накопительное страхование жизни Nomad Bolashaq



СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

- Страхование от несчастных случаев, в т.ч. заёмщиков
- Турист
- Добровольное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей



СТРАХОВАНИЕ С УЧАСТИЕМ В ИНВЕСТИЦИЯХ

- Инвестиционное страхование жизни Zoloto Nomadov Invest



ФЛАГМАНСКИЕ СТРАХОВЫЕ ПРОДУКТЫ

ПЕНСИОННЫЙ АННУИТЕТ

Пенсионный аннуитет является одним из ключевых продуктов Компании и реализуется в соответствии с Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении» и нормами Социального кодекса Республики Казахстан.

Программа позволяет гражданам получать **пожизненные страховые выплаты из своих пенсионных накоплений**, переведённых из Единого накопительного пенсионного фонда (ЕНПФ) в АО «КСЖ «Nomad Life».

Ключевая особенность продукта — замещение выплат из пенсионного фонда на **гарантированные пожизненные выплаты, начиная с 50 (55) лет**, включая **специальные условия** для лиц, занятых на вредных производствах и работников с инвалидностью. Программа обеспечивает финансовую стабильность и защиту клиентов, включая **возможность ежегодной индексации выплат на 7%**, а также выплату средств наследникам в течение гарантированного периода.

Аннуитетные программы играют важную роль в обеспечении достойного уровня жизни граждан старшего возраста, включая работников вредных производств. Продукт **расширяет возможности социальной защиты населения и снижает нагрузку на государственные пенсионные механизмы**, обеспечивает граждан **пожизненными индексируемыми выплатами**.



2 млрд +

РОСТ ВЫПЛАТ
ПО ПЕНСИОННОМУ АННУИТЕТУ
С 2022 ГОДА

2 место

В СЕГМЕНТЕ
ПЕНСИОННОГО
АННУИТЕТА
ПО СОСТОЯНИЮ
НА 1 ЯНВАРЯ 2025 ГОДА

ФЛАГМАНСКИЕ СТРАХОВЫЕ ПРОДУКТЫ

ПЕНСИОННЫЙ АННУИТЕТ

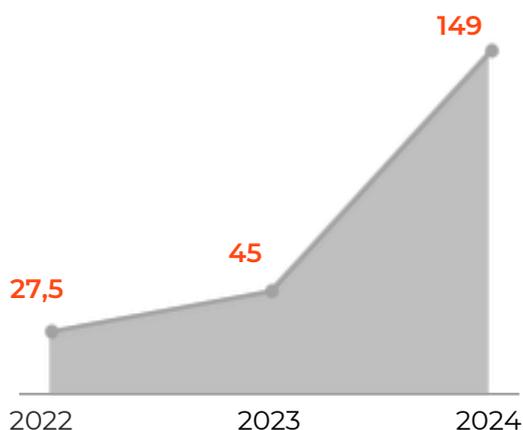
Минимальный размер ежемесячной выплаты, установленный законодательством, составляет **не менее 70%** от прожиточного минимума. Заключение договора пенсионного аннуитета могут лица, обладающие достаточными накоплениями в ЕНПФ, с возможностью привлечения собственных средств.

В период с 2022 по 2024 год наблюдалась положительная динамика роста страховых премий и выплат по данному направлению.

В 2024 году наибольший объём страховых премий в портфеле Компании пришёлся именно на пенсионный аннуитет — **149 млрд тенге**.

ДИНАМИКА СТРАХОВЫХ ПРЕМИЙ ПО ПЕНСИОННОМУ АННУИТЕТУ

млрд тенге



С 2022 года внедрён **совместный пенсионный аннуитет**, который позволяет супругам и родственникам объединять и перераспределять пенсионные накопления и получать совместно равномерные пожизненные выплаты с ежегодной индексацией **не менее 7%**.

ФЛАГМАНСКИЕ СТРАХОВЫЕ ПРОДУКТЫ

ОСНС

Обязательное страхование работника от несчастных случаев (ОСНС) регулируется Законом Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей».

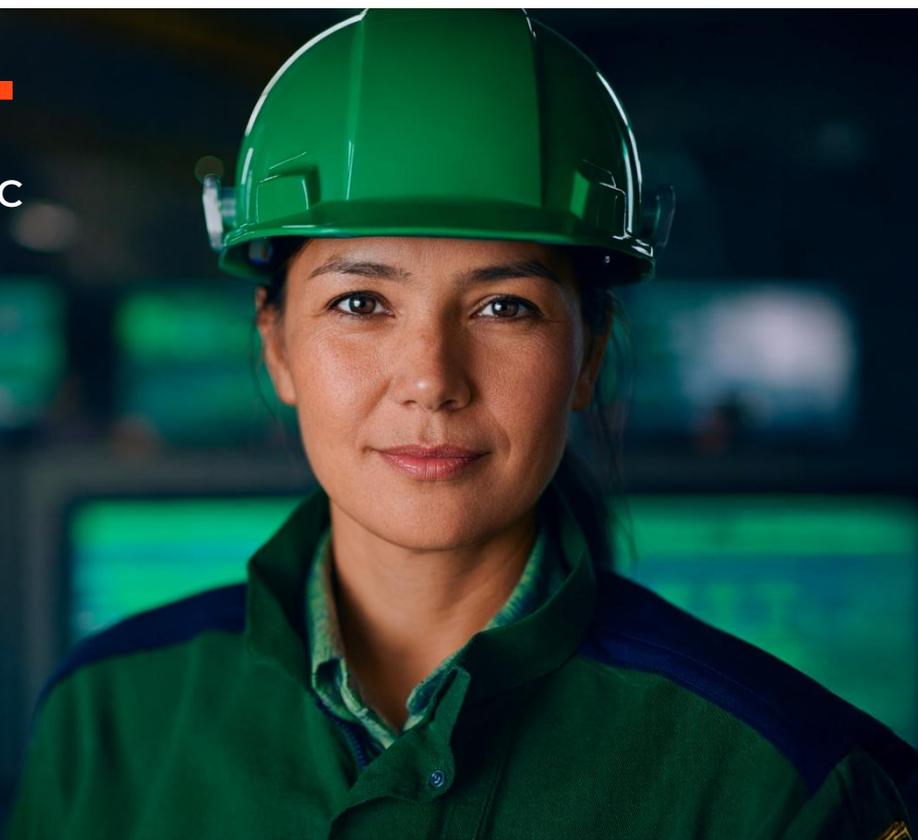
Его цель — **обеспечение социальной защиты работника и его иждивенцев при наступлении производственного риска**. Работодатель несёт ответственность за соблюдение требований страхования.

ОСНС позволяет **защитить имущественные интересы работника и его семьи**, гарантирует получение страховых выплат при утрате профессиональной трудоспособности или гибели работника, а также обеспечивает стабильность и ответственность работодателя перед персоналом. Выплаты осуществляются страховыми организациями, а их гарантированность обеспечивается Фондом гарантирования страховых выплат.

С 2024 года расширены страховые покрытия — введены выплаты на реабилитацию и санаторно-курортное лечение, финансирование превентивных мероприятий работодателей, а также требования по заключению договоров предпенсионного аннуитета для работников вредных производств. Эти меры способствовали **росту страховых выплат по ОСНС до 6,2 млрд тенге в 2024 году (против 3,3 млрд тенге в 2023 году)**.

3 млрд +

РОСТ ВЫПЛАТ ПО ОСНС
С 2022 ГОДА

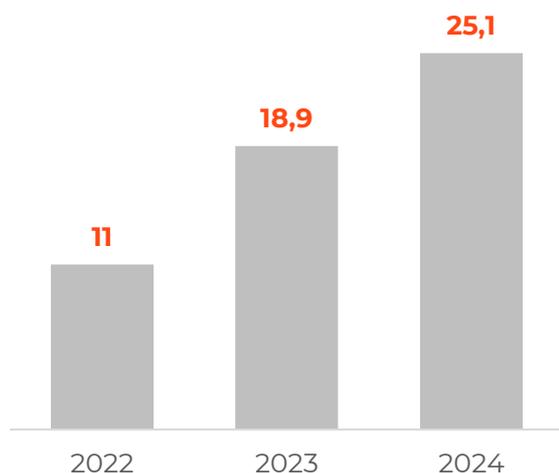


ФЛАГМАНСКИЕ СТРАХОВЫЕ ПРОДУКТЫ

ОСНС

ДИНАМИКА СТРАХОВЫХ ПРЕМИЙ ПО ОСНС

млрд тенге



В период с 2022 по 2024 год наблюдалась **положительная динамика** роста страховых премий и выплат по данному направлению. В 2024 году объем страховых премий в портфеле Компании составил **более 25 млрд тенге**.



Данная **страховая программа способствует укреплению культуры безопасного труда** и поддерживает работодателей в выполнении социальных обязательств перед персоналом. Введение реабилитационных и превентивных выплат усилило социальную направленность продукта, обеспечивая пострадавшим доступ к восстановительному лечению. Введение предпенсионных выплат **предоставляет возможность досрочного выхода на пенсию работников**, занятых во вредных производствах.

ФЛАГМАНСКИЕ СТРАХОВЫЕ ПРОДУКТЫ

ЗОЛОТО НОМАДОВ

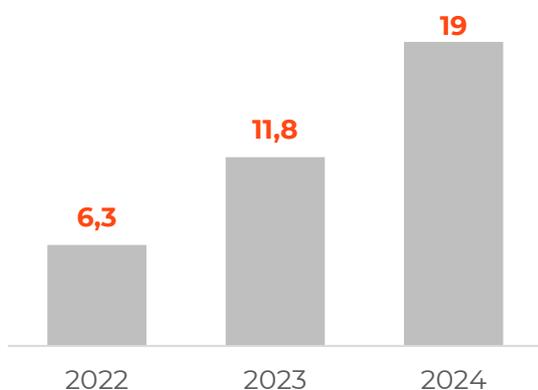
Программа ZOLOTO NOMADOV — это страховая накопительная программа с высокой процентной ставкой доходности **до 4,1 % годовых в долларах США**. Она объединяет преимущества страхового и банковского продуктов, обеспечивая клиентам одновременно защиту и приумножение капитала. Ключевая особенность программы — **гарантированные накопления в иностранной валюте** к установленному сроку. В течение всего периода действия договора клиент находится под круглосуточной страховой защитой — независимо от места пребывания, что делает продукт особенно актуальным **для активных и мобильных клиентов**.

На фоне значительного роста курса доллара США за последние три года продукт «Золото Номадов» продемонстрировал устойчивый рост страховых выплат, что подтверждает его эффективность как инструмента не только для накопления капитала, но и для защиты клиентов от валютных рисков.



ДИНАМИКА СТРАХОВЫХ ПРЕМИЙ ПО ПРОДУКТУ «ЗОЛОТО НОМАДОВ»

млрд тенге



12,4 млрд +

СОСТАВИЛА
СУММА СТРАХОВЫХ
ПРЕМИЙ
ПО ЗОЛОТУ НОМАДОВ
В 2024 ГОДУ

Программа **поддерживает долгосрочное финансовое планирование** и помогает клиентам сохранять накопления в условиях макроэкономической волатильности.

ФЛАГМАНСКИЕ СТРАХОВЫЕ ПРОДУКТЫ

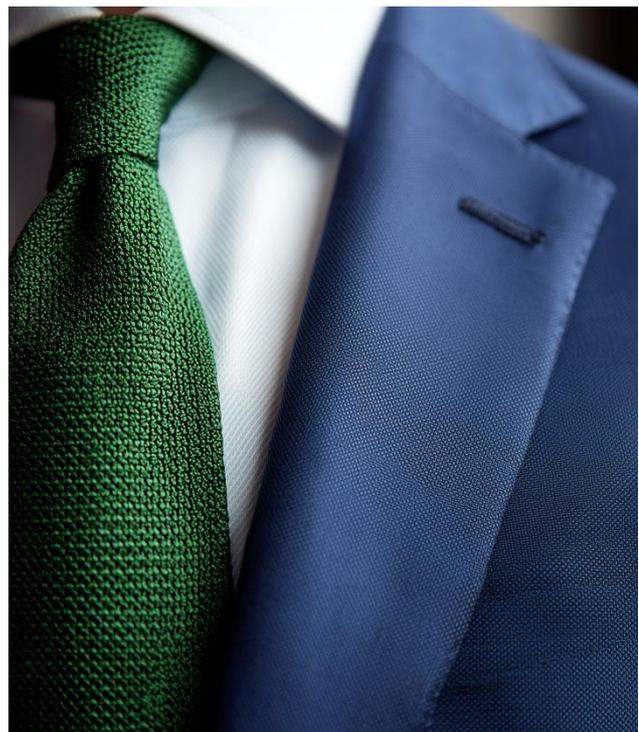
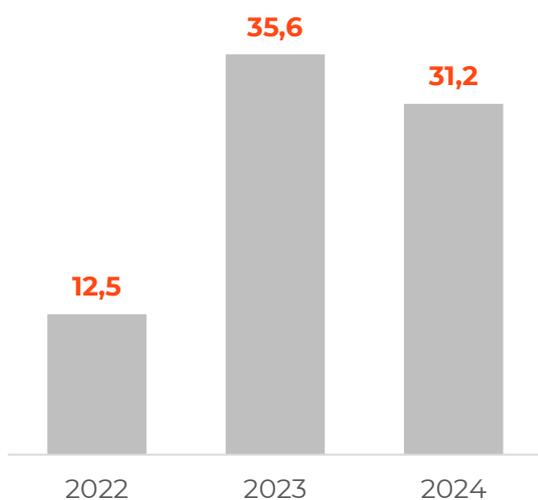
СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ ЗАЕМЩИКОВ

Программа срочного страхования жизни и трудоспособности заёмщиков направлена на **защиту клиентов и их семей от финансовых рисков при наступлении непредвиденных обстоятельств.**

Она обеспечивает погашение задолженности по кредиту за счёт страховой выплаты в случае смерти или утраты трудоспособности застрахованного лица. Таким образом, Компания берёт на себя обязательства перед кредитной организацией, **гарантируя сохранение финансовой стабильности семьи заёмщика.**

ДИНАМИКА СТРАХОВЫХ ПРЕМИЙ ПО СТРАХОВАНИЮ ЗАЕМЩИКОВ

млрд тенге



Программа нацелена на снижение **долговой нагрузки** в кризисных ситуациях.

ФИНАНСОВАЯ ИНКЛЮЗИЯ



ПРОЗРАЧНОСТЬ

Компания обеспечивает высокий уровень прозрачности и открытости во взаимодействии с клиентами. Все условия договоров и страховых тарифов изложены в понятной форме, без скрытых комиссий или дополнительных платежей.

Внутренние регламенты, регулирующие порядок разработки, согласования и продвижения страховых продуктов, отличаются прозрачностью.

Мы применяем прозрачные подходы к тарификации страховых продуктов.

- По видам страхования, регулируемым законодательством (например, ОСНС), применяются только установленные тарифы и коэффициенты, зависящие от статистики страховых случаев.
- По добровольным видам страхования используется актуарная сетка тарифов, которая учитывает пол, возраст и другие параметры риска. В рамках этой системы после оценки рисков андеррайтер применяет оптимальный тариф в пределах установленных значений.

ДОСТУПНОСТЬ

Онлайн-платформа, предоставляющая клиентам возможность заключения договоров страхования в электронном формате, значительно упрощает взаимодействие с клиентами и способствует **распространению страховых услуг среди регионов** с ограниченной инфраструктурой.

ФИНАНСОВАЯ ИНКЛЮЗИЯ

ОТСУТСТВИЕ БЮРОКРАТИИ

Компания придерживается принципов быстрого и справедливого урегулирования страховых случаев, обеспечивая клиентам прозрачный и небюрократичный процесс выплат. **Средний срок осуществления страховой выплаты** после предоставления всех необходимых документов составляет:



По договорам ОСНС

2 рабочих дня по аннуитетам;
3 рабочих дня в случае выплаты по погребению;
5 рабочих дней при возмещении расходов на лечение.

По программам накопительного страхования жизни

7 рабочих дней

По страхованию жизни и трудоспособности заёмщиков

7 рабочих дней

АО «КСЖ «Nomad Life» является **единственной страховой организацией в Казахстане**, предлагающей инвестиционное страхование жизни, в котором **клиент сам выбирает инвестиционную стратегию**. Такой формат позволяет использовать страхование как механизм накопления и управления личным капиталом.

Nomad Life уделяет особое внимание развитию финансовой инклюзии и расширению доступа населения к страховым услугам. Мы рассматриваем развитие финансовой инклюзии как важный элемент своей социальной ответственности, способствующий устойчивому экономическому развитию и повышению доверия к финансовому сектору.

ПРИМЕРЫ ФИНАНСОВОЙ ИНКЛЮЗИИ

В Компании действует Проектный офис, отвечающий за разработку страховых продуктов, обеспечивающих доступность страховых услуг для различных групп населения.

Все новые решения разрабатываются с учётом требований законодательства Республики Казахстан, а также на основе результатов маркетинговых исследований и анализа клиентских потребностей.



Компания реализует широкий спектр страховых программ, направленных на обеспечение финансовой устойчивости и социальной защищённости различных групп населения. В силу специфики деятельности в центре внимания АО «КСЖ «Nomad Life» - лица, утратившие трудоспособность, пожилые люди, молодежь.

ЛИЦА, УТРАТИВШИЕ ТРУДОСПОСОБНОСТЬ

ОСНС И АННУИТЕТНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Программа направлена на обеспечение финансовой защиты работников Компаний, которые **по возрасту или состоянию здоровья не могут продолжать трудовую деятельность.**

Данный продукт позволяет организациям заботиться о своих работниках, предоставляя им **возможность досрочного выхода на заслуженный отдых** и получения регулярных выплат при утрате трудоспособности. Выплаты производятся Компании в период до наступления пенсионного возраста, обеспечивая стабильность дохода и защиту имущественных интересов семьи.

СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ

Программа обеспечивает **финансовую защиту для клиента и его семьи в любой непредвиденной ситуации.** Полис гарантирует компенсацию расходов при утрате трудоспособности, инвалидности или смерти застрахованного, помогая сохранить стабильность и уверенность в будущем.

Страховая защита действует **круглосуточно и по всему миру**, включая как основные, так и дополнительные риски. Программа способствует повышению финансовой устойчивости населения, обеспечивая дополнительную поддержку в сложных жизненных обстоятельствах.

ПРИМЕРЫ ФИНАНСОВОЙ ИНКЛЮЗИИ

МОЛОДЕЖЬ

NOMAD BOLASHAQ

Программа, направленная на повышение финансовой доступности и социальной защиты в рамках **Государственной образовательной накопительной системы (ГОНС)**. Ее цель — предоставить семьям долгосрочный финансовый инструмент для накопления на высшее образование детей как в Казахстане, так и за рубежом.

Участие доступно семьям с разным уровнем дохода, включая социально уязвимые группы и многодетные семьи. Клиент может делать взносы в тенге или долларах. Участники получают **государственную премию до 5 процентов**, а для социально уязвимых категорий — **до 7 процентов**, а также гарантированную доходность от Компании.

С 2025 года ГОНС дополнена программой «Келешек», предусматривающей начисление стартового образовательного капитала (СОК) из государственного бюджета для детей, которым в текущем году исполняется **5 лет**. Размер СОК составляет **60 МРП**, а для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей — **120 МРП**.



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

АО «КСЖ «Nomad Life» выстраивает конструктивное взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами, основываясь на принципах **прозрачности, доверия и ответственности**.

КЛЮЧЕВЫЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ:

(1) Клиенты — центральная группа стейкхолдеров. Nomad Life обеспечивает высокий уровень сервиса, прозрачные условия страхования и надежную финансовую защиту по всем видам программ: пенсионным аннуитетам, ОСНС, накопительным и инвестиционным продуктам и др. Компания активно внедряет цифровые решения, развивает дистанционные сервисы и уделяет особое внимание улучшению качества предоставляемых услуг.

(2) Инвесторы и акционеры — взаимодействие строится на принципах прозрачного корпоративного управления, подотчётности и долгосрочного доверия. Компания обеспечивает сохранность инвестиций, надёжность финансовых показателей и соблюдение всех корпоративных процедур в соответствии с внутренними политиками и законодательством Республики Казахстан.

(3) Государственные и регулирующие органы — взаимодействие основано на строгом соблюдении законодательства Республики Казахстан и нормативных требований уполномоченных государственных органов. Компания обеспечивает полную и своевременную отчётность.

(4) Бизнес-сообщество - Компания активно участвует в развитии страхового сектора и является членом Ассоциации страховщиков Казахстана, Ассоциации финансистов Казахстана НПП «Атамекен» и Совета представителей страхового омбудсмана.

(5) Персонал — Компания активно развивает корпоративную культуру, бережно и ответственно реагирует на запросы персонала, в т.ч. в области повышения квалификации, корпоративных ценностей.

(6) Партнеры - Компания ответственно относится к выполнению собственных обязательств, рассматривает в среднесрочной перспективе вопросы внедрения устойчивой цепочки поставок для своих поставщиков.

Nomad Life рассматривает открытый **диалог с заинтересованными сторонами как основу и важный элемент своей корпоративной культуры**. Компания планирует и далее укреплять систему взаимодействия со стейкхолдерами в рамках ESG-подхода, повышая прозрачность, вовлечённость и социальную ответственность.

ВЫБОР ПРИОРИТЕТНЫХ ЦУР



АО «КСЖ «Nomad Life» стремится последовательно выстраивать систему управления воздействием на климат и ресурсы в соответствии с принципами Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН.

Компания изучает возможность участия в инициативе Science Based Targets (SBTi), поскольку стремится к тому, чтобы устанавливаемые ею климатические цели соответствовали международным стандартам достоверности и измеримости.

В рамках своей стратегии устойчивого развития Компания Nomad Life выделила 5 приоритетных Целей устойчивого развития (ЦУР), которые отражают ключевые направления её вклада в общественное благополучие и устойчивый рост.

ЭТИ ЦЕЛИ ВКЛЮЧАЮТ:

ЦУР 1:	Ликвидация нищеты.
ЦУР 3:	Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию.
ЦУР 4:	Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех.
ЦУР 8:	Содействие устойчивому экономическому росту, производительной занятости и достойной работе для всех.
ЦУР 9:	Создание устойчивой инфраструктуры, содействие устойчивой индустриализации и инновациям.

В рамках Цели устойчивого развития (ЦУР) 1 «Ликвидация нищеты»

Компания обеспечивает финансовую защиту и стабильность своим клиентам и их семьям. Страховые продукты помогают минимизировать риски потери дохода при непредвиденных обстоятельствах и сложных ситуациях. Особое внимание уделяется разработке доступных страховых решений, которые позволяют людям разных социальных групп защитить своё благополучие. **Финансовая инклюзия** - одно из приоритетных направлений, которое Компания учитывает при разработке своих продуктов.



Компания заботится о **здоровье и благополучии своего персонала и клиентов**. Для обеспечения комфортной рабочей среды начато внедрение принципов **Зеленого офиса**. Существенная часть линейки продуктов Компании направлена на страхование от несчастных случаев, защиту от временной потери трудоспособности, включая травмы и госпитализацию. Особое место занимают программы защиты казахстанских туристов от 18 до 65 лет.

Реализуя задачи ЦУР 4, Компания заботится о постоянном росте квалификации своих работников. Существенный вклад в задачу этой ЦУР вносят **программы накопительного страхования** Компании, позволяющие оплатить образование ребенка в казахстанском или зарубежном ВУЗе.



В рамках ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост», Компания обеспечивает стабильную занятость, развитие человеческого капитала и повышение эффективности персонала. Nomad Life внедряет программы обучения, направленные на рост производительности и профессиональной компетентности работников. Компания поддерживает **высокие стандарты корпоративной культуры, мотивации и социальной защиты**, внося вклад в устойчивый экономический рост и развитие страхового рынка Казахстана.

Компания активно внедряет в **ключевые бизнес-процессы цифровые технологии**, направленные на снижение административных издержек и повышение клиентского опыта. Nomad Life **автоматизирует процессы обслуживания клиентов и внутренней отчётности**, повышая прозрачность и эффективность управления, а также развивает инфраструктуру дистанционного обслуживания и защищённые онлайн-сервисы.



СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ (ECONOMIC STANDARDS)

GRI 201	Экономические показатели (GRI 201: Economic Performance)
GRI 202	Присутствие на рынке (GRI 202: Market Presence)
GRI 203	Непрямое экономическое воздействие (GRI 203: Indirect Economic Impacts)
GRI 204	Закупочная практика (GRI 204: Procurement Practices)
GRI 205	Борьба с коррупцией (GRI 205: Anti-corruption)
GRI 206	Антиконкурентное поведение (GRI 206: Anti-competitive Behavior)
GRI 207	Налоги (GRI 207: Tax)

ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ (ENVIRONMENTAL STANDARDS)

GRI 301	Материалы (GRI 301: Materials)
GRI 302	Энергия (GRI 302: Energy)
GRI 303	Вода и сточные воды (GRI 303: Water and Effluents)
GRI 304	Биоразнообразие (GRI 304: Biodiversity)
GRI 305	Выбросы (GRI 305: Emissions)
GRI 306	Отходы (GRI 306: Waste) 2020
GRI 307	Сточные воды и отходы
GRI 308	Экологическая оценка поставщиков (GRI 308: Supplier Environmental Assessment)

СУЩЕСТВЕННЫЕ ТЕМЫ

СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ (SOCIAL STANDARDS)

GRI 401	Занятость (GRI 401: Employment)
GRI 402	Трудовые взаимоотношения (GRI 402: Labor/Management Relations)
GRI 403	Охрана труда и техника безопасности (GRI 403: Occupational Health and Safety)
GRI 404	Обучение и образование (GRI 404: Training and Education)
GRI 405	Разнообразие и равные возможности (GRI 405: Diversity and Equal Opportunity)
GRI 406	Недопущение дискриминации (GRI 406: Non-discrimination)
GRI 407	Свобода объединений и коллективные переговоры (GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining)
GRI 408	Детский труд (GRI 408: Child Labor)
GRI 409	Принудительный или обязательный труд (GRI 409: Forced or Compulsory Labor)
GRI 410	Практики безопасности (GRI 410: Security Practices)
GRI 411	Права коренных народов (GRI 411: Rights of Indigenous Peoples)
GRI 413	Местные сообщества (GRI 413: Local Communities)
GRI 414	Социальная оценка поставщиков (GRI 414: Supplier Social Assessment)
GRI 415	Государственная политика (GRI 415: Public Policy)
GRI 416	Здоровье и безопасность потребителей (GRI 416: Customer Health and Safety)
GRI 417	Маркетинг и маркировка (GRI 417: Marketing and Labeling)
GRI 418	Конфиденциальность данных потребителей (GRI 418: Customer Privacy)

МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

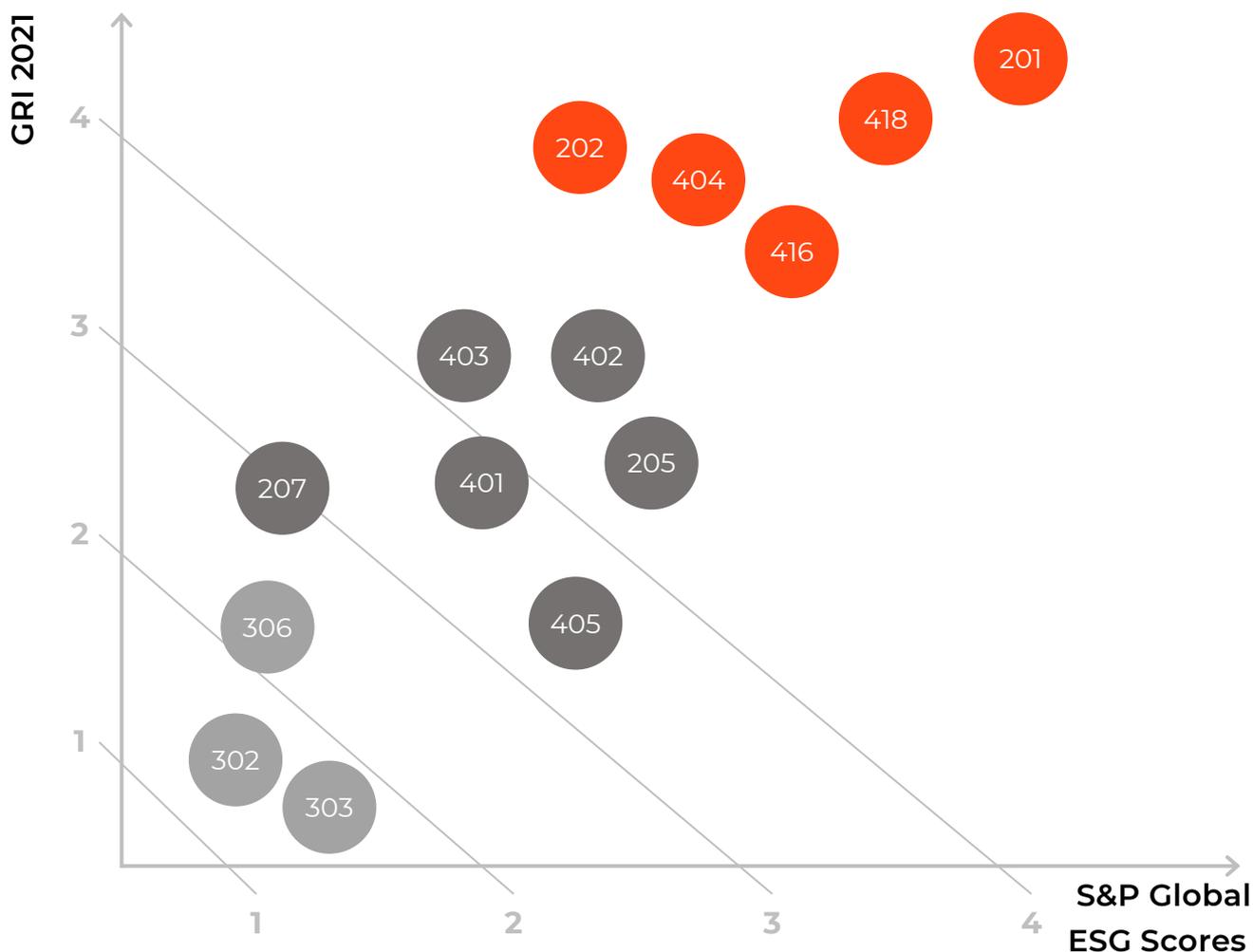
АО «КСЖ «Nomad Life» формирует перечень существенных тем на основе стандартов GRI 2021. Методология определения материальных тем включала три последовательных этапа.

Первый этап предусматривал индивидуальные интервью с руководством Компании, направленные на выявление приоритетов и стратегических ожиданий в области устойчивого развития.

Второй этап был реализован в формате Стратегической сессии, в которой приняли участие порядка 20 ключевых работников, включая руководителей и экспертов профильных подразделений. Участникам было предложено анонимно оценить адаптированные под деятельность Компании темы стандарта GRI 2021 и ключевые материальные темы рейтинга S&P Global ESG Scores, к которому Nomad Life стремится стратегически. Оценка проводилась по шкале от 1 до 10 (10 — наивысшая значимость), а суммарные баллы позволили определить темы, наиболее важные для Компании.

Третий этап включал сопоставление тем GRI с аналогичными категориями методологии S&P Global. Это позволило сформировать матрицу существенности, учитывающую как требования международных стандартов отчётности, так и ожидания рейтинговых агентств.

МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ



МАТРИЦА СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

Таким образом, по итогам оценки и сопоставления тем GRI 2021 со стратегическими приоритетами Nomad Life, а также с требованиями международных ESG-рейтингов, **все темы были распределены по трём уровням приоритетности: очень высокому, высокому и среднему.** Это ранжирование отражает степень их значимости для бизнес-модели Компании, ожидания клиентов и партнёров, а также долгосрочные цели устойчивого развития Nomad Life.

ТЕМЫ ОЧЕНЬ ВЫСОКОГО ПРИОРИТЕТА:

- GRI 201: Экономические показатели
- GRI 202: Присутствие на рынке
- GRI 404: Обучение и образование
- GRI 416: Здоровье и безопасность потребителей
- GRI 418: Конфиденциальность данных потребителей

Данные темы определяют устойчивость ключевых аспектов деятельности Nomad Life: финансовую стабильность, качество сервисов, безопасность страховых продуктов и высокий уровень доверия клиентов. Они формируют основу ответственности Компании перед обществом, усиливают эффективность внутренних процессов и поддерживают стратегические позиции на рынке страхования жизни.

ТЕМЫ ВЫСОКОГО ПРИОРИТЕТА:

- GRI 401: Занятость
- GRI 402: Трудовые взаимоотношения
- GRI 403: Охрана труда и техника безопасности
- GRI 405: Разнообразие и равные возможности
- GRI 205: Борьба с коррупцией
- GRI 207: Налоги

Эти вопросы имеют существенное значение для устойчивости человеческого капитала, формирования безопасной и инклюзивной рабочей среды, совершенствования корпоративного управления и обеспечения прозрачности перед государственными органами и обществом. **Они влияют на способность Компании поддерживать справедливые условия труда, снижать риски и обеспечивать долгосрочный рост.**

ТЕМЫ СРЕДНЕГО ПРИОРИТЕТА:

- GRI 302: Энергия
- GRI 303: Вода и водоотведение
- GRI 306: Управление отходами

Темы данной группы отражают экологические аспекты деятельности, которые имеют умеренное влияние на бизнес-модель Nomad Life, однако являются важными для выполнения международных требований устойчивого развития. Компания рассматривает их как направления для последовательного улучшения, укрепления экологической ответственности и повышения эффективности использования ресурсов.

ТЕМЫ В РАМКАХ E



ЭНЕРГИЯ (GRI 302)

АО «КСЖ «Nomad Life» последовательно внедряет принципы энергоэффективности в операционную деятельность. Компания оптимизирует потребление энергии за счёт **перехода на оборудование с высоким классом энергоэффективности**, включая установку LED-освещения в филиалах **(60% офисов уже оснащены энергосберегающими лампами)**.

В офисах применяются организационные и поведенческие меры, направленные на снижение энергопотребления вне рабочего времени, а работники регулярно информируются о принципах рационального использования энергии и оборудования.

Компания **ведет мониторинг потребления электроэнергии в собственных офисах**. Такие меры помогают снижать энергопотребление, минимизировать операционные издержки и подготовиться к расчёту углеродного следа.

ТЕМЫ В РАМКАХ E

ВОДА И СТОЧНЫЕ ВОДЫ (GRI 303)

Nomad Life ответственно относится к потреблению водных ресурсов и формированию культуры их рационального использования. Компания **ведёт мониторинг водопотребления в офисах, где имеются собственные приборы учёта**. Данные затем анализируются для контроля динамики и выявления возможностей для снижения расхода. Компания прилагает усилия по постепенному расширению охвата учёта.

Для минимизации избыточного расхода проводится системная разъяснительная работа среди работников и внедрены меры по экологическому менеджменту: в Компании действует **Реестр экологических аспектов**, позволяющий отслеживать виды воздействия, оценивать риски, определять меры контроля и планировать улучшения.



ОТХОДЫ (GRI 306)

Компания внедрила системный подход к обращению с отходами, основанный на принципах циклической экономики и минимизации негативного воздействия на окружающую среду. В офисах действует **раздельный сбор отходов по основным фракциям** (пластик PP5, PET1, стекло GL70, металл ALU41). Компания **ведёт учёт образующихся отходов**, заключает договоры на вывоз и утилизацию (в 37 из 40 офисов имеются действующие договоры), а также проводит обучение работников: 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.

ТЕМЫ В РАМКАХ S

ЗАНЯТОСТЬ GRI 401

Компания обеспечивает работникам **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), компенсацию затрат в командировках, сохранение средней заработной платы в период декретного отпуска, а также выплачивает пени при задержке заработной платы.

Найм и продвижение осуществляются по объективным критериям — квалификация, опыт, результаты работы. **Запрещены любые формы дискриминации, буллинг и харрасмент**. Все работники имеют **равный доступ к обучению и развитию**; наставничество и поддержание благополучия персонала являются частью корпоративной культуры, уважает баланс между работой и личной жизнью. Компания строго мониторит возможность возникновения конфликта интересов.

Обеспечивается прозрачность вознаграждений: ежегодный отчёт о компенсациях направляется Совету директоров и в Национальный банк, а сведения о вознаграждении Правления раскрываются публично.



ТРУДОВЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ GRI 402

АО «КСЖ «Nomad Life» 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. Для совершенствования кадровой политики и вовлечённости персонала **имеется Рабочая группа по развитию работников**. Группа собирается каждые две недели, рассматривает предложения работников и инициирует улучшения в управлении персоналом и корпоративной культуре.

ТЕМЫ В РАМКАХ S



ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ GRI 403

АО «КСЖ «Nomad Life» 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 работник чувствует себя защищённым и уверен в соблюдении всех санитарно-гигиенических и эргономических норм. Все работники проходят **обязательные инструктажи** по охране труда и пожарной безопасности, включая вводные, первичные и повторные.

ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ GRI 404

Компания системно развивает компетенции персонала через комплексную программу профессионального, управленческого и цифрового обучения. **В 2024 году обучение прошли 90% работников**, включая программы по кибербезопасности (Kaspersky, FortiGate, ISO/IEC 27001), управленческим навыкам, HR-практикам и трудовому законодательству. Такой подход укрепляет экспертный потенциал, **поддерживает культуру постоянного развития и повышает устойчивость Компании в долгосрочной перспективе.**



РАЗНООБРАЗИЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ GRI 405

Компания обеспечивает равный доступ к трудоустройству, развитию и продвижению для всех работников, 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.**

ТЕМЫ В РАМКАХ S

ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ GRI 416

АО «КСЖ «Nomad Life» 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. Nomad Life уделяет **особое внимание качеству и прозрачности страховых услуг, включая обязательное страхование работников от несчастных случаев (ОСНС), которое охватывает более 4 млн 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.



КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ДАННЫХ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ GRI 418

Nomad Life 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 деятельность Nomad Life, включая взаимодействие с поставщиками и иными контрагентами, имеющими доступ к защищаемой информации.



ТЕМЫ В РАМКАХ G

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ GRI 201

АО «КСЖ «Nomad Life» демонстрирует **устойчивый рост финансовых показателей**: за 2022–2024 годы страховые премии увеличились более чем в 2,6 раза, а страховые выплаты — почти в 2,5 раза. Динамика отражает расширение страхового портфеля, рост спроса на пенсионные аннуитеты и заемные продукты.



ПРИСУТВИЕ НА РЫНКЕ GRI 202

Компания имеет широкую географию присутствия и обеспечивает доступность страховых услуг по всей территории страны. **Региональная сеть Компании включает 16 филиалов и 41 региональный офис**, охватывая все областные центры и крупные города Казахстана. Такая инфраструктура позволяет оперативно обслуживать клиентов и **эффективно** поддерживать агентскую сеть на местах.



ТЕМЫ В РАМКАХ S

БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ GRI 205

Nomad Life придерживается политики абсолютной нетерпимости к коррупции и другим проявлениям недобросовестного поведения. В Компании **действует Политика противодействия коррупции**, разработанная в соответствии с законодательством Республики Казахстан и международными практиками. 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. **Служба комплаенс-контроля, подотчётная Совету директоров, осуществляет внутренний контроль**, расследует обращения, проводит комплаенс-экспертизу внутренних документов, мониторит риски и консультирует работников. **В договорах с поставщиками и партнёрами закреплена антикоррупционная оговорка**, исключающая возможность подкупа или получения неправомερных преимуществ. За 17 лет деятельности в Компании не зафиксировано ни одного случая коррупции и отмыывания денег (0/17).



НАЛОГИ GRI 207

АО «КСЖ «Nomad Life» 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 отчётности. Налоговая политика Компании основана на принципах законности, обязательности, справедливости и добросовестного исполнения обязательств перед государством. **Nomad Life уплачивает все предусмотренные законодательством налоги** и обязательные платежи в полном объёме. В 2022–2024 годах Компания не имела налоговых задолженностей, судебных или административных споров с налоговыми органами, что подтверждает высокий уровень финансовой дисциплины и транспарентности.

КЛЮЧЕВЫЕ УСПЕХИ (G)

01

ЭФФЕКТИВНОЕ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЕ

Компания выстраивает систему корпоративного управления в соответствии с принципами прозрачности, подотчётности и ответственности перед клиентами, партнерами, обществом и акционером. Руководствуясь ключевыми внутренними документами, обеспечивается прозрачное распределение полномочий, эффективный контроль и единые стандарты управления во всех бизнес-процессах Компании.

02

ПЕРЕХОД К УСТОЙЧИВОМУ ФИНАНСИРОВАНИЮ

Компания демонстрирует **стабильный рост инвестиционной доходности на фоне последовательного наращивания ESG-инструментов в портфеле и снижения доли эмитентов из нефтегазовых и угольных отраслей**, что подтверждает финансовую устойчивость и следование международным трендам.

03

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ (СУР)

СУР охватывает все направления деятельности — страховую, инвестиционную, операционную и стратегическую — и обеспечивает своевременное выявление и управление рисками, влияющими на устойчивость Компании. Уровень подверженности рискам пересматривается **не реже двух раз в год**. Совет директоров и Правление Компании осуществляют надзор за функционированием системы внутреннего контроля.

04

КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Компания расширяет свою цифровую экосистему и планомерно улучшает меры информационной безопасности: от многофакторной аутентификации и SIEM-мониторинга до формализованных процедур реагирования на инциденты; от обучения работников до регулярного обновления регламентов **киберустойчивости в соответствии с требованиями регулятора**.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

АО «КСЖ «Nomad Life» выстраивает систему корпоративного управления в соответствии с принципами прозрачности, подотчётности и ответственности перед клиентами, партнёрами, обществом и акционером.

Процессы корпоративного управления Компании организованы с учётом требований законодательства Республики Казахстан и внутренними документами Компании.

Все виды деятельности Компании, полностью консолидированные для целей финансовой отчётности, охвачены едиными подходами корпоративного управления и внутреннего контроля.

Основные документы, регламентирующие порядок организации корпоративного управления в Nomad Life **включают:**

- Устав Компании;
- Кодекс Корпоративного управления;
- Кодекс Корпоративной этики;
- Положение о Совете директоров;
- Положение об исполнительном органе;
- Положение о Комитете Совета директоров по вопросам стратегического планирования, кадрам, вознаграждениям, социальным вопросам и рискам;
- Положение о Комитете Совета директоров по вопросам внутреннего аудита;
- Положение о Корпоративном секретаре.

СХЕМА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИИ



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Кодекс Корпоративного управления АО «КСЖ «Nomad Life», утверждённый решением Единственного акционера от 31 марта 2025 г., является сводом правил и рекомендаций, которым Компания следует в процессе своей деятельности для обеспечения высокого уровня деловой этики в отношениях внутри Компании и с другими участниками рынка, потребителями и инвесторами. Кодекс разработан Правлением Компании в соответствии с законодательством Республики Казахстан, принципами корпоративного управления, а также с учётом наилучшей международной практики корпоративного поведения, этических норм, потребностей и условий деятельности Компании.

* - Решение № 310325/1.

Целью настоящего Кодекса является обеспечение эффективного управления Компании, соблюдение принципов устойчивого развития, включая вопросы корпоративного управления, что представляет собой совокупность процессов, включающих отношения между Единственным акционером, Советом директоров, исполнительным органом и иными органами Компании в интересах Единственного акционера, а также формирование корпоративной культуры, поддержка доверительных отношений со всеми заинтересованными сторонами.

6,6 лет

Средний срок полномочий членов
Совета директоров Компании

Совет директоров является высшим органом управления, определяющим стратегическое развитие Компании и осуществляющим контроль за деятельностью исполнительного органа. Функции Председателя Совета директоров и Председателя Правления (СЕО) разделены. Председатель Совета директоров исполняет неисполнительные функции, обеспечивая стратегическое руководство и независимость контроля, при этом не являясь независимым директором.

ИНФОРМАЦИЯ ПО ЧЛЕНАМ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

Срок пребывания в должности	Число членов Совета Директоров, чел.
0-3 года	3
Более 6 лет	2
Возраст	
31-50 лет	1
Свыше 50	4
Образование и компетенции	
Экономика и финансы	2
Юридическое	1
Менеджмент	1
Социология	1
Опыт работы в финансовом секторе	
Все члены Совета директоров	Более 5 лет

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

Кодекс корпоративной этики АО «КСЖ «Nomad Life», утверждённый решением Совета директоров от 28 августа 2025 года, является ключевым документом, определяющим корпоративные ценности, нормы поведения и единые стандарты деловых взаимоотношений. Его положения направлены на укрепление доверия со стороны клиентов, партнёров, государства и общества, а также на развитие сильной корпоративной культуры, формирующей профессиональную ответственность и приверженность работников целям Компании.

КОДЕКС КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ:

- регламентирует этические нормы взаимодействия Компании с клиентами, партнёрами, государственными органами и другими заинтересованными сторонами;
- устанавливает единые стандарты поведения работников в различных профессиональных ситуациях;
- определяет механизмы влияния этических принципов на повседневную деятельность Компании;
- обеспечивает единообразное понимание и применение норм деловой этики всеми работниками, независимо от уровня занимаемой должности.

ПРИНЦИПЫ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

В своей деятельности Компания руководствуется:

- нормами законодательства Республики Казахстан;
- международными стандартами делового поведения;
- подходами ESG, стандартами ISO и лучшими мировыми практиками корпоративного управления.

Ключевые принципы включают честность, прозрачность, ответственность, защиту персональных данных, предотвращение конфликтов интересов, недопущение коррупции и уважение прав человека.

* - Протокол № 280825/1

ЦЕЛИ КОДЕКСА:

- формирование единых принципов деловой этики и корпоративной культуры;
- повышение уровня доверия клиентов, партнёров и общества;
- обеспечение честности, прозрачности, недопущения дискриминации и уважительного взаимодействия;
- развитие культуры ответственности и добросовестного поведения;
- укрепление репутации Компании как открытого и надёжного участника страхового рынка;
- улучшение взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- ориентацию работников на качественный сервис и высокий уровень удовлетворённости клиентов.

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ



**Мынбаев Алмас
Саятович**

Председатель Совета
директоров



**Абдрахманов
Рустам Муратович**

Член Совета директоров –
независимый директор



**Аюпов Ерлан
Жанболатович**

Член Совета директоров –
независимый директор



**Камбетбаев Ерлан
Булатович**

Член Совета директоров –
председатель Правления



**Домбай Куат
Есмгалиулы**

Член Совета
директоров

ПОЛОЖЕНИЕ О СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ

Деятельность Совета директоров Nomad Life регулируется внутренним документом – **Положением о Совете директоров**, утверждённым решением Единственного акционера от 5 сентября 2025 года*. Документ определяет статус, полномочия, порядок формирования и работы Совета директоров, а также квалификационные требования к его членам.

Члены Совета директоров избираются решением Единственного акционера и должны соответствовать установленным требованиям, обеспечивающим высокий уровень профессионализма и независимости в принятии решений. **Каждый член Совета директоров обязан:**

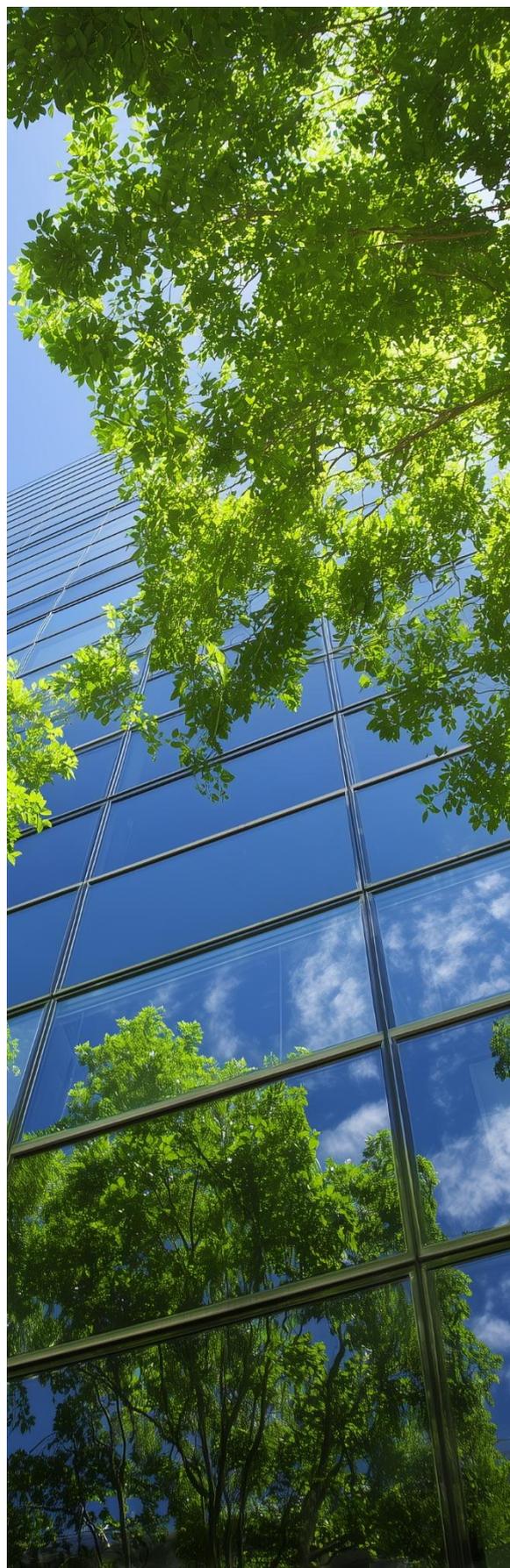
- иметь высшее образование;
- обладать опытом работы на руководящих должностях в финансовых организациях, в составе Правления или Совета директоров не менее трёх лет;
- иметь безупречную деловую репутацию.

В соответствии с Положением **не менее одной трети состава Совета директоров** должны составлять независимые директора.

Работа Совета построена на **одноуровневой модели** корпоративного управления и состоит из **пяти членов**, включая независимых директоров. Независимые директора **возглавляют профильные Комитеты** и участвуют в принятии ключевых решений, что обеспечивает независимую экспертизу и баланс интересов всех сторон.

Каждый **независимый директор, ответственный за выполнение конкретных функций Совета директоров** и входящий в его комитеты, должен обладать **профессиональными знаниями и компетенциями** в соответствующих областях – корпоративное управление, антикризисное управление, аудит, бухгалтерский учёт, вознаграждение и мотивация персонала, стратегическое планирование и др.

* - Протокол № 050925/1



ПОЛОЖЕНИЕ О СОВЕТЕ ДИРЕКТОРОВ



НЕЗАВИСИМЫЕ ДИРЕКТОРА

Независимый директор — это член Совета директоров, обладающий необходимой квалификацией и не имеющий аффилированности с Компанией;

В частности, **независимый директор**:

- **не является** и не являлся аффилированным лицом Компании в течение трёх лет, предшествовавших его избранию (за исключением пребывания на должности независимого директора);
- **не является** аффилированным лицом по отношению к аффилированным лицам Компании;
- **не связан подчинённостью** с должностными лицами Компании и её аффилированных организаций;
- **не является** государственным служащим;
- **не является** и не являлся аудитором Компании или участником аудиторской проверки в течение трёх лет, предшествовавших избранию;
- **не является** представителем Единственного акционера на заседаниях органов Компании и не был им в течение трёх лет до избрания.

В стратегические документы Компании интегрированы ключевые показатели эффективности (KPI), охватывающие как финансовые, так и нефинансовые результаты деятельности, включая цели в области устойчивого развития. В их основе лежит сбалансированная система показателей (ССП), обеспечивающая комплексную оценку прогресса и прозрачное управление стратегическими приоритетами. **Одним из ключевых ориентиров на 2025 год является разработка стратегии ESG и дорожной карты по внедрения принципов ESG.**

КОМИТЕТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

КОМИТЕТ ПО ВОПРОСАМ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

Комитет является консультативным органом Совета директоров. В его компетенцию входит рассмотрение следующих вопросов:

В части внутреннего аудита:

- разработка и согласование политики внутреннего аудита, положения о службе внутреннего аудита, годового плана и программы внутреннего аудита;
- мониторинг и контроль за соблюдением Компанией и его работниками политики внутреннего аудита;
- отбор кандидатуры руководителя и работников службы внутреннего аудита.

В части внутреннего контроля:

- представление Совету директоров рекомендаций (при их наличии) по совершенствованию существующего в Компании внутреннего контроля;
- проведение мониторинга и оценки роли и эффективности деятельности риск-менеджера в общем контексте системы управления рисками Компании (при необходимости).

Комитет может рассматривать **иные вопросы аудита** по поручению и решению Совета директоров Компании.

Председатель Комитета выбирается из числа Независимых директоров и представляет Совету директоров **ежегодный отчёт о результатах деятельности Комитета** в срок согласно Плану работы Совета директоров.



КОМИТЕТЫ СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ



**Абдрахманов Рустам
Муратович**

**Независимый Директор,
Председатель Комитета
по вопросам стратегического
планирования, кадров,
вознаграждения, социальным
вопросам и рискам**

КОМИТЕТ ПО ВОПРОСАМ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ, КАДРОВ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ И РИСКАМ

В компетенцию Комитета входит рассмотрение следующих вопросов:

В части стратегического планирования:

- выработка стратегических решений, связанных с реорганизацией Компании;
- рассмотрение Стратегии и Плана развития Компании;
- предварительное рассмотрение стратегически важных инвестиционных проектов;
- рассмотрение и организация вопросов ESG, отчётов по ESG и устойчивому развитию Компании;
- подготовка рекомендаций по утверждению стратегических документов и целей в области ESG;
- предварительное рассмотрение и согласование Плана на случай чрезвычайных обстоятельств и обеспечения непрерывности деятельности Компании.

В части кадров, вознаграждений и социальных вопросов:

- контроль за реализацией эффективной кадровой политики в отношении Правления Компании;
- разработка принципов и критериев определения размера вознаграждения Председателя Правления, членов Правления Компании и иных работников, непосредственно подчиняющихся Совету директоров Компании с учётом стратегических целей Компании, в том числе целей по ESG;
- разработка предложений Совету директоров Компании по вопросам вознаграждения членов Совета директоров для вынесения на Единственного акционера Компании;
- участие в разрешении возникших в Компании конфликтов в сфере корпоративного управления.

В части управления рисками и внутренним контролем:

- представление Совету директоров Компании рекомендаций по совершенствованию внутреннего контроля;
- проведение мониторинга и оценки эффективности деятельности подразделения по управлению рисками в общем контексте системы управления рисками Компании.

Комитет готовит **рекомендации Совету директоров Компании** с возможными вариантами принятия решений, с раскрытием положительных и отрицательных факторов и последствий от принятия таких решений.

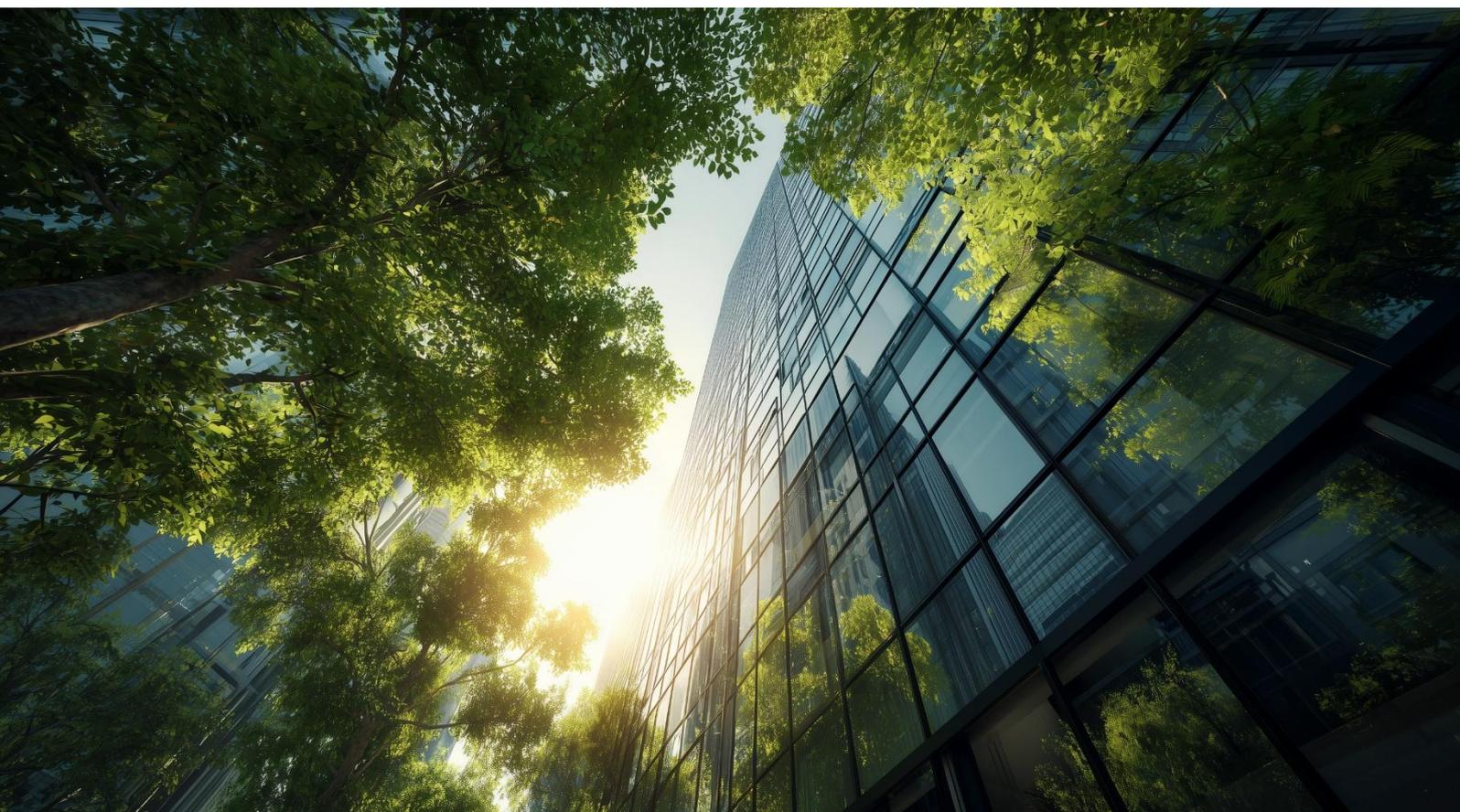
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ИСПОЛНИТЕЛЬНОМ ОРГАНЕ

ПОРЯДОК ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВЛЕНИЯ

Правление осуществляет руководство оперативной деятельностью Компании, принимает решения в пределах своей компетенции и обеспечивает исполнение требований законодательства и внутренних документов. Положение определяет порядок проведения заседаний, принятия решений, ответственность членов Правления и взаимодействие с Советом директоров и другими органами управления Компании.

СТАТУС И СОСТАВ ПРАВЛЕНИЯ

Правление включает Председателя Правления и иных членов, при этом общее количество членов определяется Советом директоров и составляет **не менее трёх человек**. Председатель Правления избирается Советом директоров Компании большинством голосов и не вправе одновременно занимать аналогичные должности в других финансовых организациях. Он также не может быть избран Председателем Совета директоров Компании.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ИСПОЛНИТЕЛЬНОМ ОРГАНЕ

Положение об исполнительном органе АО «КСЖ «Nomad Life», утверждённое решением Совета директоров от 15 июля 2025 года*, определяет ключевые принципы деятельности Правления как единоличного исполнительного органа Компании. Документ регулирует цели, компетенцию, функции и порядок работы Правления, устанавливает требования к его членам, а также описывает взаимодействие Правления с другими органами управления Компании.



Положение разработано в соответствии с законодательством Республики Казахстан, в том числе Законом «О страховой деятельности», Законом «Об акционерных обществах», Уставом Компании и внутренними документами, включая процедуру управления документированной информацией и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и внутренними документами.

* - Протокол № 150725/1

ТРЕБОВАНИЯ К ЧЛЕНАМ ПРАВЛЕНИЯ

Каждый член Правления обязан:

- иметь высшее образование;
- обладать безупречной деловой репутацией;
- иметь опыт работы в финансовых организациях в соответствии с требованиями профильного законодательства;
- личным примером демонстрировать приверженность и соблюдение принципов устойчивого развития, в том числе по вопросам экологии, безопасности труда и охраны здоровья, управления персоналом, соблюдения прав человека и противодействия коррупции.

По меньшей мере один член Правления должен иметь документы о прохождении не менее 50% курсов обязательной программы обучения актуариев, установленной уполномоченным органом.

ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

**23,8 млрд
тенге**

Собственный капитал (регуляторный)

**409,4 млрд
тенге**

Регуляторные активы

**352,1 млрд
тенге**

Страховые резервы

**34,8 млрд
тенге**

Сумма страховых
выплат

**231,2 млрд
тенге**

Сумма собранных
страховых премий

404 млрд тенге

АКТИВЫ

НАЛОГИ

АО «КСЖ «Nomad Life» осуществляет налоговую деятельность в соответствии с Налоговым кодексом Республики Казахстан, Международными стандартами финансовой отчётности и **внутренней Налоговой учётной политикой**, утверждённой решением Совета директоров от 4 сентября 2018 года*.

Налоговая учётная политика устанавливает принципы ведения налогового учёта, порядок исчисления налогов и требования к формированию отчётности, обеспечивая единый и прозрачный подход ко всем налоговым процессам в Компании. Компания ведёт налоговый учёт по методу начисления, **гарантируя корректность и своевременность расчётов с бюджетом, а также соблюдение принципов обязательности, справедливости и добросовестного исполнения налоговых обязательств.**

Nomad Life уплачивает все предусмотренные законодательством налоги и обязательные платежи, не использует оффшорные структуры и не применяет схемы искусственного снижения налоговой нагрузки. Учёт ведётся централизованно в соответствии с действующей Учётной политикой Компании.

В 2022–2024 годах Компания **обеспечивала полное и своевременное исполнение налоговых обязательств**. Задолженностей и споров с налоговыми органами за соответствующий период не имеется.



“

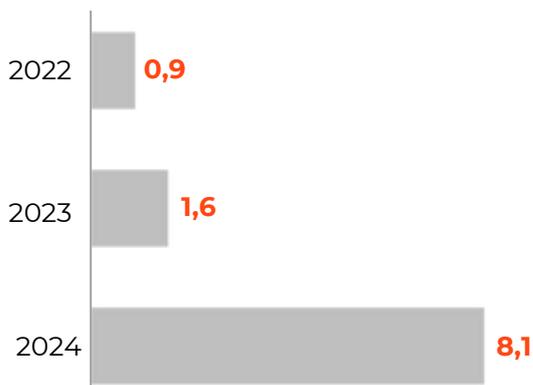
Налоговая политика Nomad Life направлена на добросовестное исполнение обязательств и укрепление доверия со стороны государства и инвесторов.

Рост налоговых платежей за трёхлетний период отражает увеличение масштабов деятельности, расширение инвестиционного портфеля от доходов по страховым операциям, а также постепенное увеличение фонда оплаты труда в связи с расширением штата и повышением уровня компенсаций.”

Анарова Альфия Турсуновна

Главный бухгалтер – Директор ДБУиО

ДИНАМИКА УПЛАЧЕННЫХ КОМПАНИЕЙ НАЛОГОВ ЗА 2022-2024 гг., млрд тенге



7,2 млрд тенге

прирост уплаченных налогов за 3 года

* - Протокол №040918/1

НАЛОГИ



АО «КСЖ «Nomad Life» обеспечивает **высокий уровень прозрачности финансовой отчётности** и регулярно раскрывает ключевые финансовые показатели на корпоративном сайте.

На корпоративном сайте Компания **ежемесячно публикует бухгалтерский баланс и отчёт о прибылях и убытках**, а по итогам года размещает **аудиторское заключение независимого аудитора ТОО «Grant Thornton»**, подтверждающее достоверность и надёжность финансовой отчётности.

Финансовая отчётность формируется в соответствии с **Учётной политикой АО «КСЖ «Nomad Life»**, утверждённой решением Совета директоров от 09 января 2025 года* и требованиями МСФО, что гарантирует её понятность, уместность, надёжность и сопоставимость.

В публичной отчётности раскрываются основные финансовые данные, включая структуру активов и обязательств, доходы, расходы, результаты деятельности и налоговые обязательства.

Компания осуществляет деятельность в **единственной налоговой юрисдикции** — Республике Казахстан, где также раскрывает ключевые налоговые показатели. Публикуются сведения о выручке, прибыли до налогообложения, начисленных и уплаченных налогах, а также информация о юридических лицах и видах деятельности в составе финансовой отчётности и на корпоративном сайте.

* - Протокол №090125/1

НАЛОГИ

В 2023–2024 годах расчётная сумма корпоративного подоходного налога до применения корректировок **составляла 4 млрд тенге**. Законодательно разрешённые корректировки по статье 288 Налогового кодекса РК, включающие доходы по государственным и биржевым ценным бумагам, существенно снизили налогооблагаемый доход.

Все применённые корректировки отражены в финансовой отчётности и подтверждены независимым аудитом.



Корректировки включают:

- вознаграждение по государственным и корпоративным облигациям, находящимся в официальных списках фондовой биржи,
- доходы от их реализации.

Значительная часть инвестиционного дохода Компании формируется за счёт таких инструментов, что снижает налогооблагаемую базу. **Итоговая сумма КПН к уплате составила 0 тенге**, что полностью соответствует нормам налогового законодательства.

Компания **не использует оффшорные структуры и не применяет искусственные способы снижения налоговой нагрузки**. Все налоговые обязательства выполняются в полном объёме в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Финансовая отчётность, тысяч тенге	2024 год	2023 год
Прибыль до налогообложения	20 544 887	20 195 748
Рассчитанные налоги (Reported taxes)	4 108 977	4 039 150
Совокупные допустимые корректировки	-4 108 977	-4 039 150
Налоги, уплаченные наличными (Cash taxes paid)	0	0

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Инвестиционная деятельность АО «КСЖ «Nomad Life» осуществляется в соответствии с **Инвестиционной политикой**, утверждённой Советом директоров от 22 мая 2025 года* Политика разработана в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и постановлениями Национального Банка РК.

Цель инвестиционной деятельности — обеспечение выполнения обязательств по договорам страхования, сохранность активов и рост накоплений клиентов. Инвестирование осуществляется на принципах возвратности, диверсификации, прибыльности и ликвидности. **Компания стремится к стабильному инвестиционному доходу** при контролируемом уровне риска и поддержании достаточной ликвидности для исполнения обязательств перед страхователями.

Инвестиционная стратегия Компании направлена на **сохранение баланса между доходностью и безопасностью активов**. Решения принимаются на основе анализа макроэкономических факторов, конъюнктуры финансовых рынков и качества эмитентов. Основной акцент сделан на долговых инструментах — государственных и корпоративных облигациях, а также банковских депозитах надежных финансовых институтов.

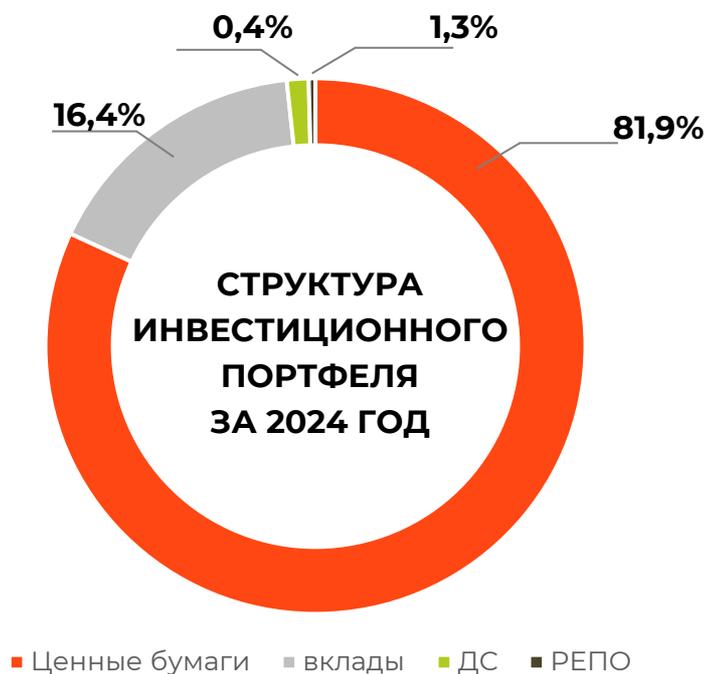
* - Протокол № 220525/1



ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Структура инвестиционного портфеля включает:

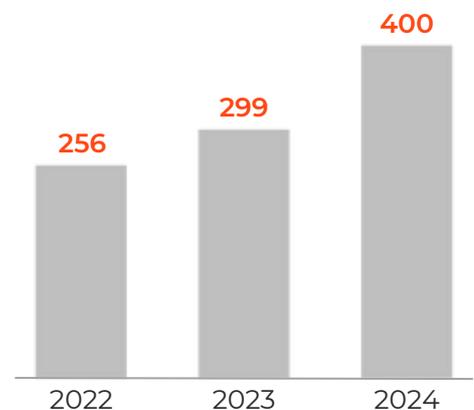
- государственные ценные бумаги;
- корпоративные облигации эмитентов с высоким кредитным рейтингом;
- банковские депозиты;
- операции РЕПО;
- иностранные ценные бумаги и иные финансовые инструменты, соответствующие требованиям законодательства и пруденциальных нормативов.



Система управления инвестициями включает три уровня контроля:

- **Совет директоров** — утверждает Инвестиционную политику, лимиты и стратегию размещения активов.
- **Совет по управлению активами и пассивами** — принимает решения по сделкам, исходя из анализа рисков и доходности.
- **Подразделение по управлению рисками** — проводит регулярный мониторинг портфеля, анализ макроэкономических тенденций и соблюдение лимитов stop-loss и take-profit.

ДИНАМИКА ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ, млрд тенге

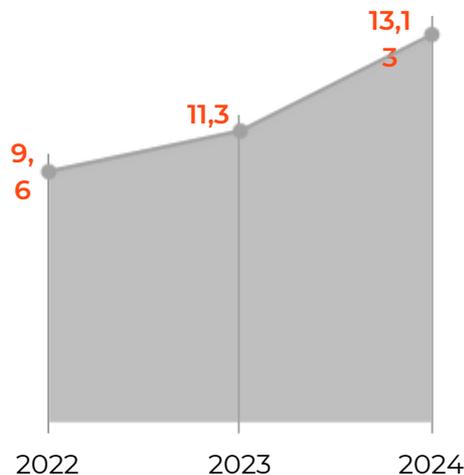


ИНВЕСТИЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

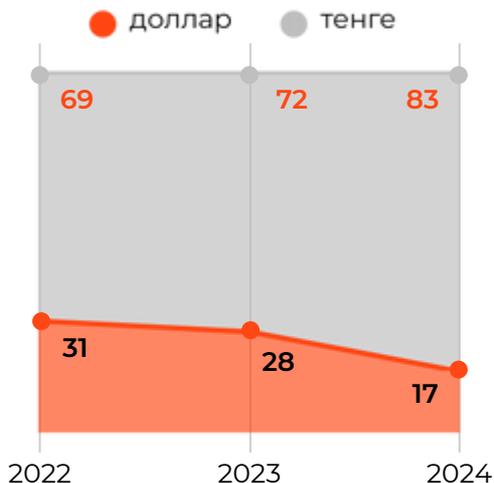
Целевые ориентиры и ограничения:

- не менее **95 %** портфеля размещается в инструменты с рейтингом ВВ+ и выше;
- максимальный допустимый убыток по портфелю — **не более 5 %** от его совокупной стоимости;
- валютная позиция ограничена уровнем **10 % от собственного капитала;**
- допускается использование инструментов хеджирования — фьючерсов, опционов, свопов (до 50 % от объема инвестиций в базовый актив).

ГОДОВАЯ ДОХОДНОСТЬ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ, %



СТРУКТУРА ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ В РАЗРЕЗЕ ВАЛЮТ, %



Компания последовательно диверсифицирует структуру активов, оптимизирует валютные позиции и снижает зависимость от внешних факторов. Доля тенговых активов в 2024 году достигла **83 %** от совокупного портфеля.

Такое распределение отражает **приоритет Компании** — обеспечение стабильного дохода при достаточной ликвидности и низком уровне риска.

Доходность инвестиционного портфеля демонстрирует устойчивую положительную динамику. По итогам 2024 года совокупная доходность составила **13,13 %**, улучшившись за 2 года **на 3,53 %**.

Эффективная система корпоративного управления, включающая стратегический контроль со стороны Совета директоров и постоянный мониторинг со стороны подразделения по управлению рисками, обеспечивает устойчивость, прозрачность и высокую результативность на фоне соответствия требованиям регулятора и международным принципам риск-ориентированного управления активами.

Поступательный рост доходности подтверждает сбалансированность и эффективность реализуемой инвестиционной стратегии.

УСТОЙЧИВЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

В соответствии с Инвестиционной политикой Компания внедряет практики ответственного инвестирования с учётом ESG-факторов, отдавая приоритет вложениям в зелёные и социальные облигации. В работе активно участвует Совет по управлению активами и пассивами. **Анализ эмитентов проводится с использованием данных официальных источников, таких как сайт KASE (<https://kase.kz/ru/investors/esg-data-platform/financing>).**

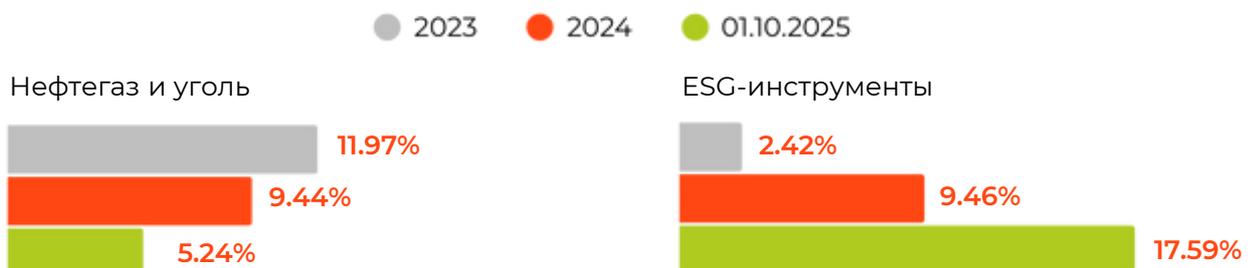
За последние годы доля нефтегазовых и угольных активов в инвестиционном портфеле Nomad Life не превышала **10 %**. При этом в течение последних 3-х лет зафиксировано снижение **-с 11,97 % в 2023 году до 5,24 % на начало октября 2025 года**.

Компания рассматривает возможность закрепления в рамках Стратегии об устойчивом развитии **обязательства по ограничению доли угольных и нефтегазовых инвестиций уровнем не более 20 % к 2040 году**, тем самым подтверждая свою приверженность принципам устойчивого развития.



Такая структура ESG-портфеля обеспечивает **баланс между доходностью, надёжностью и ответственным подходом к инвестированию**, соответствуя стратегическим целям Nomad Life по формированию долгосрочной ценности и поддержанию финансовой устойчивости. Nomad Life проводит анализ эмитентов с учётом ESG-факторов. Приоритет отдаётся компаниям, внедряющим экологические и социально ответственные практики.

ДИНАМИКА СТРУКТУРЫ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОРТФЕЛЯ, %



Nomad Life демонстрирует **последовательный переход к устойчивому финансированию**: доля нефтегазовых активов снижается, а объем ESG-инструментов растет. Компания формирует инвестиционный портфель, сочетающий доходность, надежность и ответственность, что подтверждает приверженность принципам устойчивого развития и долгосрочной финансовой стабильности.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ



АО «КСЖ «Nomad Life» выстроило комплексную **систему управления рисками (далее — СУР)**, основанную на принципах надёжности, независимости и прозрачности. Все внутренние документы и процедуры разработаны и действуют в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, регулирующего систему управления рисками в страховых организациях.

Основные документы системы, регламентирующие единые подходы к идентификации, оценке, мониторингу и контролю рисков:

- Политика по управлению рисками;
- Методика оценки рисков;
- Положение о системе внутреннего контроля;
- Положение об отделе управления рисками.

СУР охватывает все направления деятельности — страховую, инвестиционную, операционную и стратегическую — и обеспечивает своевременное выявление и управление рисками, влияющими на устойчивость Компании.

В основе подхода лежат Кодекс корпоративного управления и Кодекс корпоративной этики, с которыми в обязательном порядке ознакомлен весь персонал Компании. В должностные инструкции работников, включая Руководство, включены положения о соблюдении требований законодательства, внутренних процедур и принципов риск-культуры Компании.

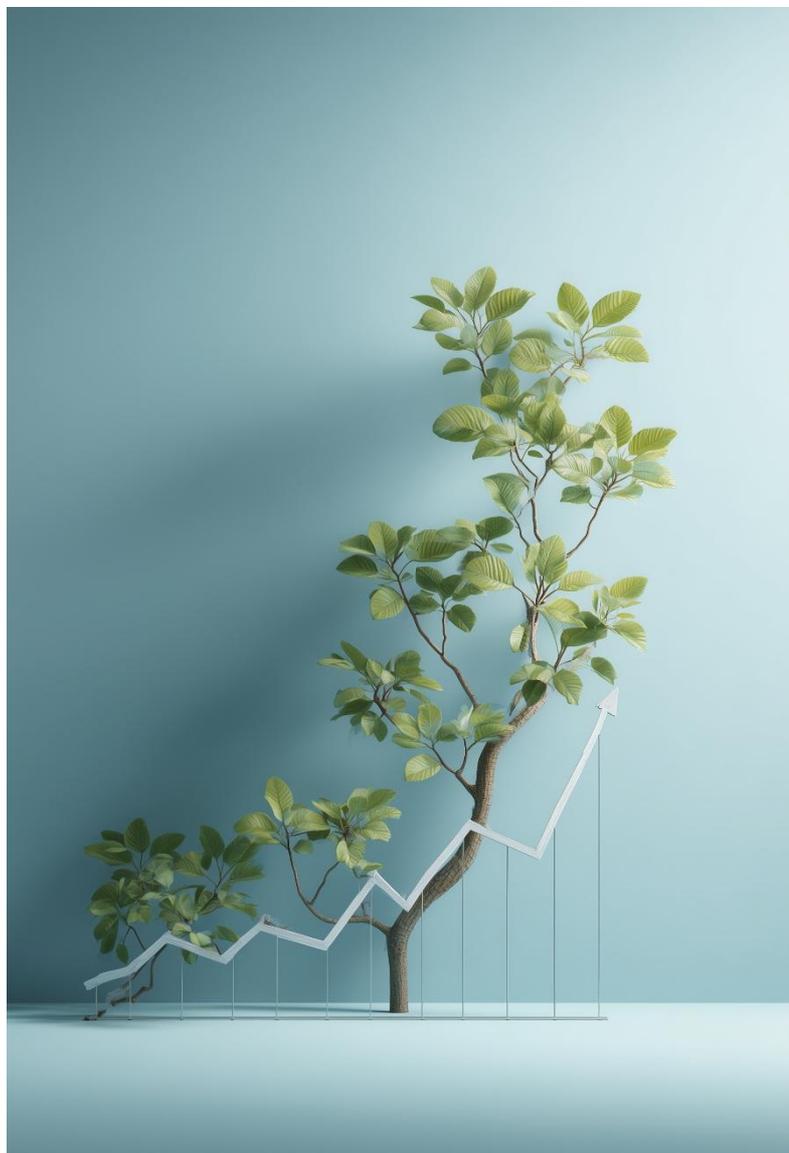
СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СУР:

- Независимость функции риск-менеджмента от бизнес-подразделений;
- Единые методики оценки и ранжирования рисков;
- Лимитирование и стресс-тестирование по ключевым направлениям;
- Портфельный подход и комплексный анализ рисков;
- Ежегодная актуализация процедур и внутренней документации.

Уровень подверженности рискам пересматривается **не реже двух раз в год**, что позволяет учитывать изменения во внутренней и внешней среде.

В течение **последних двух лет** в Компании был проведён **внутренний аудит системы управления рисками**, подтвердивший её соответствие внутренним нормативным документам и требованиям законодательства.



Таким образом, СУР Nomad Life представляет собой интегрированную систему, направленную на **обеспечение устойчивости бизнеса, повышение прозрачности и доверия со стороны клиентов, инвесторов и регуляторов.**

Совет директоров и Правление Компании осуществляют надзор за функционированием системы внутреннего контроля, обеспечивают применение принципов корпоративного управления, деловой этики и формирования устойчивой риск-культуры.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

СУР представляет собой процесс, включающий **следующие основные элементы:**

- определение риска (оценка и классификация);
- измерение риска;
- осуществление регулярного стресс-тестирования;
- анализ риска;
- выбор и применение метода управления рисками;
- контроль риска;
- мониторинг риска;
- корректирование системы управления рисками.



ТРИ УРОВНЯ УПРАВЛЕНИЯ СУР В КОМПАНИИ

- 1. Стратегический уровень** — Совет директоров, определяющий риск-аппетит и утверждающий лимиты.
- 2. Тактический уровень** — Правление и Комитет по рискам, обеспечивающие реализацию политики и мониторинг ключевых рисков.
- 3. Операционный уровень** — отдел управления рисками, осуществляющий идентификацию, анализ и контроль рисков на постоянной основе.

Управление риском осуществляется с использованием разнообразных способов и методов, позволяющих в определенной степени прогнозировать наступление рискового события и своевременно принимать меры для снижения степени риска.

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ ВКЛЮЧАЕТ:

- Реализацию мер по снижению и смягчению воздействия ключевых рисков, включая **операционные, рыночные, кредитные и комплаенс-риски;**
- Определение специфической для Компании подверженности рискам с учётом вероятности и масштаба воздействия;
- Разработку и применение методологии определения уровня допустимого риска (**risk appetite**).

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ



СИСТЕМА ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ КОМПАНИИ ОСНОВАНА НА ТРЁХ ЛИНИЯХ ЗАЩИТЫ:

Первая линия защиты — структурные подразделения Компании, самостоятельно обеспечивающие внутренний контроль в рамках своей деятельности. Руководители подразделений несут персональную ответственность за организацию и выполнение контрольных процедур.

Вторая линия защиты — подразделение по управлению рисками, Служба комплаенс-контроля и иные структурные подразделения, осуществляющие контрольные функции.

Третья линия защиты — Служба внутреннего аудита, проводящая независимую оценку эффективности процедур внутреннего контроля и управления рисками.

МЕРЫ РЕАГИРОВАНИЯ НА КЛЮЧЕВЫЕ РИСКИ

1. Правовые риски

Наибольшее влияние на деятельность Компании оказывают изменения в законодательстве Республики Казахстан, регулирующем страховую деятельность. Например, **в декабре 2023 года были внесены поправки в Закон РК «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей»**, в результате которых **с 2024 года** введены **дополнительные страховые выплаты** — на реабилитационные и превентивные мероприятия, санаторно-курортное лечение и предпенсионные аннуитеты. Это привело к увеличению страховых обязательств по ОСНС.

Кроме того, изменения в Гражданский кодекс РК **исключили возможность учёта вины работника** при определении размера возмещения, что также усилило **финансовую нагрузку** на страховщиков.

2. Геополитические риски

Компания уделяет особое внимание управлению внешними рисками, связанными с геополитической нестабильностью.

В рамках риск-ориентированного подхода на текущий момент **свыше 80 % инвестиционного портфеля** Компании приходится на финансовые инструменты, номинированные в тенге, что снижает зависимость от внешних факторов и валютных колебаний, кроме того уделяется внимание санкционным ограничениям ввиду сохраняющейся геополитической напряжённости в мире.

ДЛЯ МИНИМИЗАЦИИ ПРАВОВЫХ РИСКОВ КОМПАНИЯ:

- активно участвует в **обсуждении законопроектов** на площадках Ассоциации финансистов Казахстана (**АФК**) и Ассоциации страховщиков Казахстана (**АСК**);
- осуществляет **постоянный мониторинг** нормативных изменений;
- **адаптирует** внутренние процедуры и модели расчёта обязательств **в соответствии с новыми требованиями**.

Nomad Life также является активным участником дискуссий на площадках **Фонда гарантирования страховых выплат** (с 2018 года) и **Национальной палаты предпринимателей «Атамекен»**. Кроме того Компания входит в состав совета представителей **Страхового омбудсмана**.

Компания **регулярно проводит стресс-тестирование и пересмотр лимитов** в соответствии с рыночными условиями, что способствует поддержанию высокой финансовой устойчивости и прозрачности деятельности.

Система внутреннего контроля обеспечивает надёжность финансовой отчётности, сохранность активов и соблюдение законодательства.

КОМПЛАЕНС И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Политика противодействия коррупции АО «КСЖ «Nomad Life», утверждённая решением Совета директоров от 2 декабря 2022 года*, разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан и иными внутренними документами Компании.

Политика устанавливает:

- основные положения о противодействии коррупции в Компании;
- мероприятия по противодействию коррупции;
- воспитание у работников Компании поведения по неукоснительному соблюдению требований законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Компании.

Служба комплаенс-контроля, подотчётная Совету директоров, выполняет функции внутреннего контроля и координирует реализацию антикоррупционной политики. Она также проводит анализ, расследования и консультирует работников по вопросам соблюдения этических и правовых норм.

Должностные лица и работники Компании **обязаны соблюдать установленные антикоррупционные ограничения, включающие:**

- запрет на участие в деятельности, не совместимой с должностными обязанностями;
- запрет на использование служебной информации в личных интересах;
- запрет на принятие подарков, услуг или вознаграждений, противоречащих интересам Компании.

Компания **постоянно работает над недопущением конфликта интересов**. Любой работник или руководитель обязан незамедлительно уведомить своё руководство или Службу комплаенс-контроля о фактах либо рисках возникновения конфликта интересов.

0/17

случаев коррупции или
взяточничества за 17 лет
существования Компании

0/17

случаев отмывания денег
или инсайдерской торговли
за 17 лет существования
Компании

Председатель Совета директоров, Председатель Правления Компании по обращениям должностных лиц или при получении информации из других источников обязаны своевременно принимать меры в порядке, определенном внутренними документами Компании по урегулированию корпоративных конфликтов и конфликта интересов.

Работники Компании информируются о положениях Политики через корпоративные ресурсы, рассылки и внутренние обучающие мероприятия

0/17

случаев утечки
конфиденциальных
данных клиентов за 17 лет
существования Компании

0/17

случаев дискриминации
или домогательства
за 17 лет существования
Компании

0/17

случаев конфликтов
интересов за 17 лет
существования Компании

КОМПЛАЕНС И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

МЕРЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ВЫЯВЛЕНИЮ КОРРУПЦИИ

АО «КСЖ «Nomad Life» осуществляет комплекс мер по предотвращению, выявлению и пресечению коррупционных правонарушений. Среди ключевых инструментов:

Комплаенс-экспертиза

всех проектов внутренних документов для выявления коррупциогенных норм.

Антикоррупционные ограничения

для предотвращения злоупотреблений и конфликтов интересов.

Мониторинг СМИ и других источников

для выявления негативных публикаций, связанных с деятельностью Компании и ее должностных лиц.

Изучение правоприменительной практики

государственных органов и субъектов квазигосударственного сектора в сфере противодействия коррупции.

Рассмотрение обращений

физических и юридических лиц – по фактам возможных коррупционных проявлений со стороны работников или должностных лиц.

Служебные расследования

по выявленным нарушениям законодательства и внутренних документов, содержащим признаки коррупционного правонарушения.

Антикоррупционная оговорка в Договорах с поставщиками Компании и другими третьими сторонами:

При исполнении своих обязательств по настоящему Договору Стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не выплачивают, не предлагают выплатить и не разрешают выплату каких-либо денежных средств или ценностей, прямо или косвенно, любым лицам для оказания влияния на действия или решения этих лиц с целью получить какие-либо неправомерные преимущества или иные неправомерные цели.

При исполнении своих обязательств по настоящему Договору Стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не осуществляют действия, квалифицируемые для целей настоящего Договора законодательством Республики Казахстан как дача/получение взятки, коммерческий подкуп, злоупотребление властью, а также действия, нарушающие требования законодательства Республики Казахстан и применимых международных актов о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем.

КОМПЛАЕНС И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ НЕЗАКОННЫМ ПУТЕМ

В Компании утверждены решением Совета директоров и применяются **Политика по управлению комплаенс-рисками АО «КСЖ «Nomad Life»**, утверждённая решением Совета директоров от 1 сентября 2022 года* и **Правила внутреннего контроля противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма**, утверждённые решением Совета директоров от 29 мая 2025 года**, направленные на формирование и поддержание эффективной системы ПОД/ФТ.



Основной целью внутреннего контроля Компании является идентификация потенциальных угроз, противодействие использованию механизмов страхового рынка и страховых организаций в целях легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путём, и финансированию терроризма, в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

Оценка эффективности внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ, в соответствии с требованиями законодательства РК, осуществляется Службой внутреннего аудита Компании посредством предоставления ежегодного отчёта органу управления и исполнительному органу.

Внутренний контроль осуществляется путем реализации следующих программ:

- программы организации внутреннего контроля;
- программы управления рисками ОД/ФТ;
- программы идентификации клиентов;
- программы мониторинга и изучения операций клиентов;
- программы подготовки и обучения работников Компании;
- программы взаимодействия Компании с иными лицами/работниками Компании по вопросам ПОД/ФТ.

Процедурами по управлению рисками ОД/ФТ являются:

- надлежащая проверка клиентов и оценка уровня риска;
- принятие решений об отказе в деловых отношениях, проведении операций или замораживании операций;
- применение мер по минимизации выявленных рисков по результатам оценки рисков ОД/ФТ;
- уведомление уполномоченного органа о пороговых и подозрительных операциях;
- информирование руководства Компании о выявленных нарушениях и мерах по их устранению.

* - Протокол № 010922/1

** - Протокол № 290525/1

КОМПАЕНС И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ДОХОДОВ, ПОЛУЧЕННЫХ НЕЗАКОННЫМ ПУТЕМ

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ПОД/ФТ

В АО «КСЖ «Nomad Life» внедрена и функционирует система противодействия легализации (отмыванию) доходов и финансированию терроризма (ПОД/ФТ), являющаяся частью системы внутреннего контроля и корпоративного управления Компании.

Система ПОД/ФТ направлена на предотвращение вовлечения Компании, её работников и клиентов в процессы легализации (отмывания) доходов и финансирования терроризма, а также на обеспечение соблюдения требований законодательства Республики Казахстан.

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Общий надзор за системой ПОД/ФТ осуществляется Советом директоров, который утверждает политику управления комплаенс-рисками и оценивает эффективность функционирования системы.

Правление Компании обеспечивает реализацию требований законодательства в сфере ПОД/ФТ и принимает решения по установлению, продолжению либо прекращению деловых отношений с клиентами.

Ключевую роль в операционном управлении системой ПОД/ФТ выполняет

Служба комплаенс-контроля, которая:

- организует выполнение Правил ПОД/ФТ;
- осуществляет оценку рисков клиентов и страховых продуктов;
- принимает решения по признанию операций подозрительными или необычными;
- обеспечивает направление сообщений о пороговых и подозрительных операциях в уполномоченный орган по финансовому мониторингу;
- информирует руководство Компании о выявленных рисках и нарушениях.

Служба внутреннего аудита ежегодно проводит независимую оценку эффективности системы внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ и представляет соответствующий отчёт органу управления и исполнительному органу Компании.

ПРОЦЕДУРЫ И КОНТРОЛЬ

В рамках системы ПОД/ФТ в Компании реализуются процедуры:

- идентификации клиентов, их представителей и бенефициарных собственников;
- оценки уровня риска клиентов и страховых продуктов;
- мониторинга и анализа операций клиентов с учётом уровня риска;
- применения упрощённых или усиленных мер контроля;
- принятия решений об отказе в проведении операций либо применении мер по замораживанию операций.

Сообщения о пороговых, подозрительных и необычных операциях направляются Компанией в уполномоченный орган по финансовому мониторингу Республики Казахстан в установленном законодательством порядке и в электронном формате.

ПОЛИТИКА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ



В Компании действует **Положение о коммерческой тайне АО «КСЖ «Nomad Life»**, утверждённое решением Совета директоров от 23 апреля 2025 года*, устанавливающее единый порядок работы с защищаемой информацией. Положение распространяется на сведения, составляющие тайну страхования, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну. Политика конфиденциальности Компании распространяется на всю деятельность Nomad Life, **включая взаимодействие с поставщиками и иными контрагентами**, имеющими доступ к защищаемой информации.

Владельцем процесса управления коммерческой тайной и защищаемой информацией является **Служба комплаенс-контроля**. Контроль за состоянием системы управления информационной безопасностью осуществляется **Советом директоров** Компании. Охрана защищаемой информации обеспечивается совокупностью мер, средств и методов защиты информации и её носителей, а также иных мероприятий, реализуемых Компанией в данных целях.

Виды защищаемой информации в Компании определяются **Службой комплаенс-контроля** совместно с **юридическим подразделением** и включаются в **Перечень защищаемой информации Компании**, являющийся неотъемлемой частью Положения.

В целях обеспечения конфиденциальности подразделение по работе с персоналом **при приёме работников обеспечивает подписание обязательств о неразглашении** сведений, относящихся к коммерческой тайне Компании. В случае нарушений предусмотрены дисциплинарные меры.

Компания обеспечивает **информирование клиентов по вопросам защиты персональных данных** и прозрачность их обработки на всех этапах взаимодействия. В рамках заключения и сопровождения договоров страхования клиентам раскрывается информация о:

- характере собираемой информации;
- использовании собранной информации;
- сроке хранения информации в корпоративных архивах;
- мерах защиты информации;
- политике раскрытия информации третьим лицам (частным и государственным организациям).

Управление персональными данными

В ходе взаимодействия с Компанией клиентам предоставляется возможность управлять своими персональными данными. В частности, клиенты могут в соответствии с действующим законодательством:

- дать согласие на сбор и обработку персональных данных (opt-in);
- отозвать согласие на сбор и обработку персональных данных (opt-out);
- запросить доступ к данным, хранящимся в Компании;
- инициировать исправление или удаление некорректной информации;
- запросить информацию о передаче данных другим поставщикам услуг в пределах, допустимых законодательством.

Требования по соблюдению конфиденциальности интегрированы в **систему внутреннего контроля** и управления рисками Компании. Соблюдение политики конфиденциальности подлежит **регулярному контролю**, включая внутренние аудиты.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Компания выстроила комплексную систему информационной безопасности, основанную на современных технологиях, организационных процедурах и внутренних нормативных документах.

Ключевые документы:

- Политика информационной безопасности*;
- Правила управления инцидентами информационной безопасности**.

Политика информационной безопасности АО «КСЖ «Nomad Life», утверждённая решением Совета директоров от 24 октября 2025 года*, определяет стратегические подходы Компании к обеспечению целостности и доступности информации, конфиденциальности, а также порядок действий при выявлении и предотвращении инцидентов.

Политика предусматривает **ежегодный пересмотр** и **ежеквартальный анализ эффективности** реализованных мер, а также активное вовлечение работников в процесс совершенствования системы защиты данных через корпоративные каналы обратной связи.

Ответственность за управление информационной безопасностью осуществляется на уровне исполнительного руководства и возложена на Chief Information Security Officer (CISO).

Политика распространяется на все подразделения Компании, работников, подрядчиков, а также **на всю используемую информационную инфраструктуру**. Ответственность за соблюдение Политики несут все работники Компании, при этом за её разработку, актуализацию и публикацию отвечает подразделение информационной безопасности.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПОЛИТИКИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

назначение ответственного

за управление ИБ, координирующего разработку стратегий, взаимодействие с регуляторами и аудиторами;

проведение **регулярных обучающих программ** и тестирования работников на осведомлённость о киберугрозах;

внедрение технических мер, таких как многофакторная аутентификация, шифрование, защита периметра сети и использование SIEM-систем для мониторинга;

разработка и регулярное обновление инструкций по использованию паролей, управлению доступом и обращению с конфиденциальной информацией;

разработка **ВНД по реагированию на инциденты** и обязательное уведомление уполномоченных органов в установленные сроки.

управление рисками и поддержание реестра рисков информационной безопасности с указанием уровня риска и принятых мер;

* - Протокол №241025/1

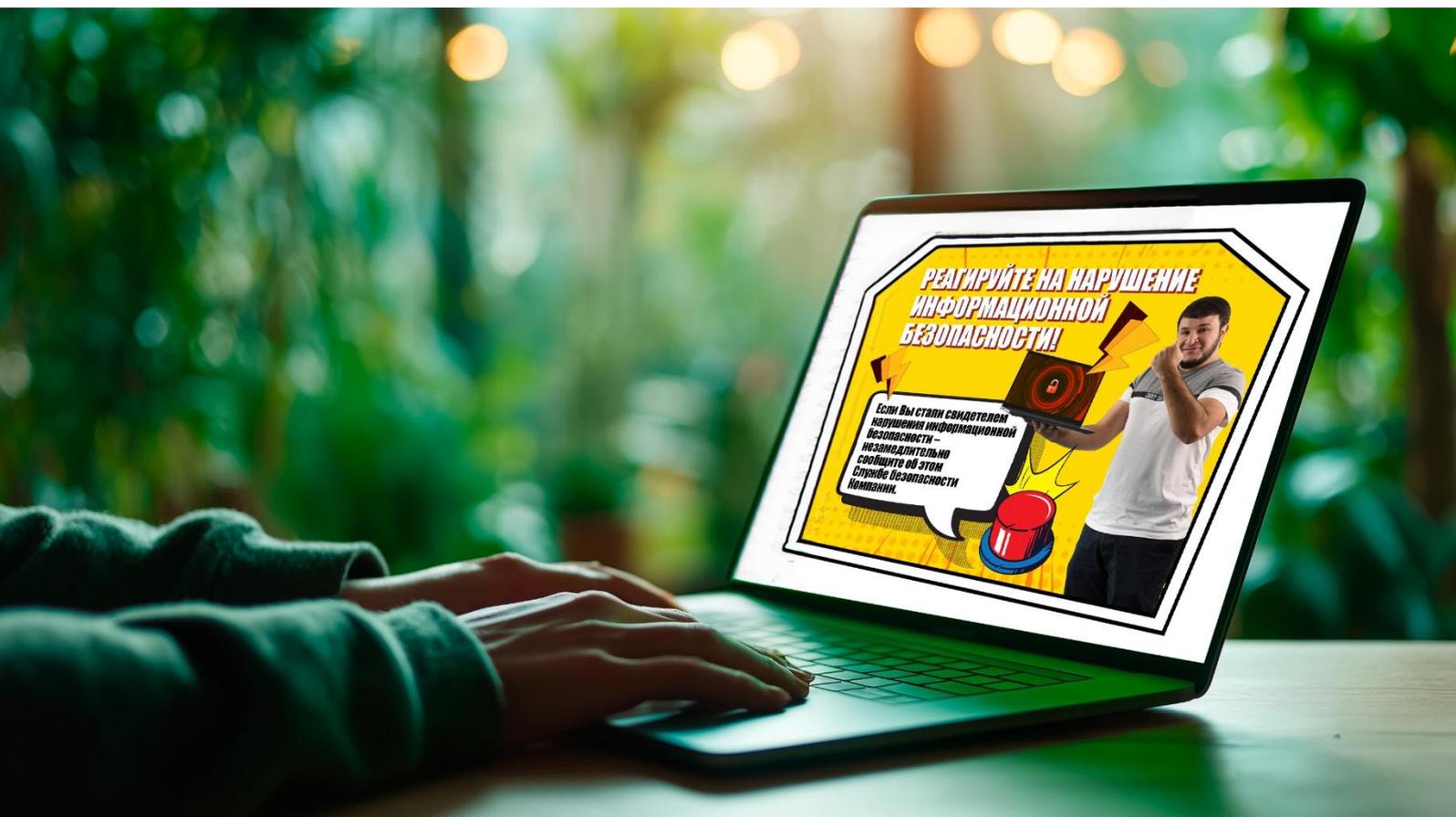
** - Протокол № 260625/1

ОБЕСПЕЧЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОСТИ ПРОЦЕССА ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Обеспечение непрерывности процесса информационной безопасности в Nomad Life осуществляется на базе внутреннего нормативного документа – **Правил управления инцидентами информационной безопасности в АО «КСЖ «Nomad Life»****, утверждённые решением Правлением Компании от 26 июня 2025 года. Первичное выявление, фиксация инцидента, координация всех действий по реагированию на инциденты информационной безопасности осуществляется подразделением информационной безопасности, включая сбор информации, принятие оперативных решений, а также взаимодействие с техническими и иными подразделениями.

Подход, обеспечивающий устойчивость управления инцидентами и информационной безопасности, включает:

- своевременное выявление;
- классификация;
- реагирование;
- расследование инцидентов информационной безопасности с последующим документированием и анализом причин;
- снижение количества повторяющихся инцидентов одного типа. Такой подход обеспечивает устойчивость процессов информационной безопасности и их непрерывное функционирование.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОСТИ ПРОЦЕССА ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

О

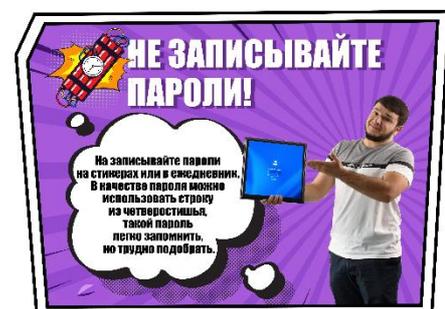
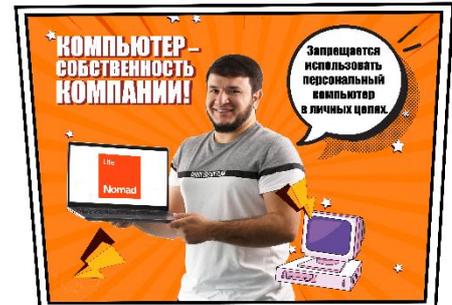
случаев утечек или нарушений информационной безопасности за все время

КАЖДЫЙ РАБОТНИК КОМПАНИИ ОБЯЗАН:

- проходить обязательные обучения и инструктажи по ИБ в установленные сроки;
- соблюдать требования действующих нормативных документов по ИБ;
- незамедлительно сообщать о подозрительных действиях и возможных инцидентах ИБ в подразделение ИБ любым доступным способом.

В случае, если инцидент информационной безопасности выходит за рамки компетенции одного подразделения или затрагивает критически важные процессы:

подразделение информационной безопасности инициирует процедуру эскалации вопроса на уровень Правления Компании, что позволяет обеспечить оперативное принятие управленческих решений и поддержание непрерывности ключевых бизнес-процессов.



КЛЮЧЕВЫЕ УСПЕХИ (E)

01

ЗЕЛЕНый ОФИС

Nomad Life усилила экологическую ответственность, **внедрив отдельный сбор отходов по ключевым фракциям и обеспечив их последующую передачу на переработку**. Компания стала **финалистом IV Республиканского конкурса в области экологии** и выстроила культуру устойчивого потребления через **регулярное обучение работников**.

02

РАЦИОНАЛЬНОЕ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ

Nomad Life усилило работу по управлению энергопотреблением, **наладив учёт электроэнергии в офисах, где это технически возможно, и продвигая культуру ответственного использования энергии**. Компания внедряет **энергосберегающие решения**, включая LED-освещение и контроль работы техники.

03

РАЦИОНАЛЬНОЕ ВОДОПОЛЬЗОВАНИЕ

Nomad Life усилила контроль над водопотреблением, **внедрив учёт по филиалам с технической возможностью измерения и включив показатели в Реестр экологических аспектов**. Компания повышает экологическую ответственность работников через **регулярное информирование и практики бережного использования воды**.

04

SMART PLASTIC ZONE GOLD

Благодаря комплексному подходу и контролю по филиалам Nomad Life получила высшую экологическую награду Smart Plastic Zone Gold: **расширены покрытие договорами на вывоз и утилизацию отходов (37 из 57 офисов) и налажен учёт образующихся ТБО**.

ЗЕЛЕНый ОФИС



АО «КСЖ «Nomad Life» демонстрирует высокий уровень организации процессов обращения с отходами. Управление отходами выстроено в соответствии с **принципами циклической экономики**, где ключевая цель — минимизация негативного воздействия на окружающую среду и максимальное сохранение ресурсов в хозяйственном обороте.

В Компании внедрён **раздельный сбор отходов**, что является важным элементом экологической политики.

Отходы сортируются по категориям:

- пластик PP5 – полипропиленовая упаковка;
- пластик PET1 – полиэтилентерефталат, преимущественно бутылки;
- стекло GL70 – стеклянная тара и элементы;
- металл ALU41 – алюминиевые отходы.

Все собранные фракции направляются **на переработку специализированным организациям**, что позволяет возвращать материалы во вторичный оборот и сокращать объём отходов, направляемых на полигоны.

ЗЕЛЕНый ОФИС



ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Компания регулярно проводит обучение работников по разделному сбору пластика и других видов отходов.

В программу входит:

- Инструктаж при трудоустройстве — новые работники с первого дня знакомятся с корпоративными правилами сортировки.
- Гайды и памятки — каждому предоставляется наглядный материал с примерами, какие отходы подлежат переработке, а какие нет.

Компания ведёт учёт образующихся отходов, что обеспечивает прозрачность процессов и позволяет анализировать динамику их образования. **Такой подход способствует оптимизации внутренних процессов**, выявлению возможностей для сокращения объёмов отходов и повышению эффективности их переработки.

Nomad Life уделяет внимание созданию комфортных условий труда и формированию корпоративной культуры. В офисах оборудованы **кухни для работников** и **клиентская зона**. Одним из ключевых шагов в этой области стало внедрение практики фильтрации питьевой воды, что уже позволило снизить объём пластиковых отходов.

НАША ДИНАМИКА В ОБЛАСТИ УМЕНЬШЕНИЯ ОТХОДОВ

2022 год

Внедрена сортировка отходов, что стало частью экологической ответственности.

2023 год

Компания стала финалистом IV Республиканского конкурса, организованного «Коалицией за «Зелёную экономику» и развитие G-Global» совместно с GreenKaz, при поддержке МЭГПР РК и Офиса программ ОБСЕ

2025 год

SMART PLASTIC ZONE GOLD



2026 год

Компания планирует полный переход на фильтрационные системы во всех офисах и отказ от одноразового пластика

ЗЕЛЕНый ОФИС

PET-FRIENDLY OFFICE

АО «КСЖ «Nomad Life» поддерживает комфортную и открытую корпоративную среду, в которой работники чувствуют эмоциональную вовлечённость и уют.

Одним из элементов такой атмосферы стала pet-friendly политика: в офисе постоянно проживают попугай и кошка, за которыми работники добровольно ухаживают.

Наличие животных в офисе **способствует снижению стресса, улучшению настроения работников и формированию более тёплой, доверительной рабочей атмосферы.** Pet-friendly пространство помогает укреплять внутренние коммуникации, создаёт ощущение домашнего уюта и поддерживает культуру открытого, человеческого взаимодействия внутри коллектива.

Такая практика отражает **стремление Nomad Life развивать современную корпоративную культуру, ориентированную на благополучие работников** и создание комфортных условий труда.



ЭНЕРГИЯ

АО «КСЖ «Nomad Life» понимает важность вопросов энергосбережения и эффективного использования ресурсов. Большинство офисов Компании расположено в арендованных помещениях, поэтому основные усилия сконцентрированы на **формировании ответственного отношения работников к использованию энергии.**

В офисах применяются организационные и поведенческие меры, направленные на снижение энергопотребления вне рабочего времени, а работники регулярно информируются о принципах рационального использования энергии и оборудования..

При закупках оборудования **приоритет** отдается устройствам с **высоким классом энергоэффективности.** Так, на сегодняшний день **в 30 из 50 офисов установлены энергосберегающие LED-лампы,** что способствует сокращению расхода электроэнергии и снижению углеродного следа.

Особое внимание уделяется **информированию работников:** проводится разъяснительная работа о необходимости рационального потребления энергии, оптимального использования климатических систем и офисной техники.



ЭНЕРГИЯ

В качестве подготовительной работы к расчёту углеродного следа Компании Score 1 и Score 2

активизирована работа по мониторингу потребления электроэнергии офисами Компании.

На сегодня учёт осуществляется по отдельным филиалам и региональным офисам, где Компания имеет техническую возможность фиксировать данные напрямую.

В остальных подразделениях расходы на электроэнергию включены в состав арендных платежей, и отдельная отчётность по коммунальным услугам арендодателями не предоставляется.

Динамика потребления электроэнергии за 2022–2024 годы (по офисам, где ведётся учёт) отражает колебания, связанные с уровнем операционной активности, сезонностью и изменениями в интенсивности использования офисных площадей.

В 2024 году зафиксирован рост энергопотребления в головном офисе и филиале в г. Атырау, что связано с увеличением деловой нагрузки и внедрением дополнительных технологических решений.



ПОТРЕБЛЕНИЕ ЭЛЕКТРОЭНЕРГИИ

Филиал/РО	2022 г. (кВт·ч)	2023 г. (кВт·ч)	2024 г. (кВт·ч)
Головной офис	152 948	126 216	171 441
Алматы Офис-1	3 259	13 760	9 963
Алматы Офис-4	6 960	2 427	2 255
Атырау	5 152	12 184	13 100
Уральск	4 848	4 812	3 036

Таким образом, деятельность Nomad Life в сфере управления энергией **направлена на мониторинг ресурсной нагрузки**, оптимизацию внутренних процессов и развитие корпоративной культуры рационального энергопользования.

ВОДА И СТОЧНЫЕ ВОДЫ

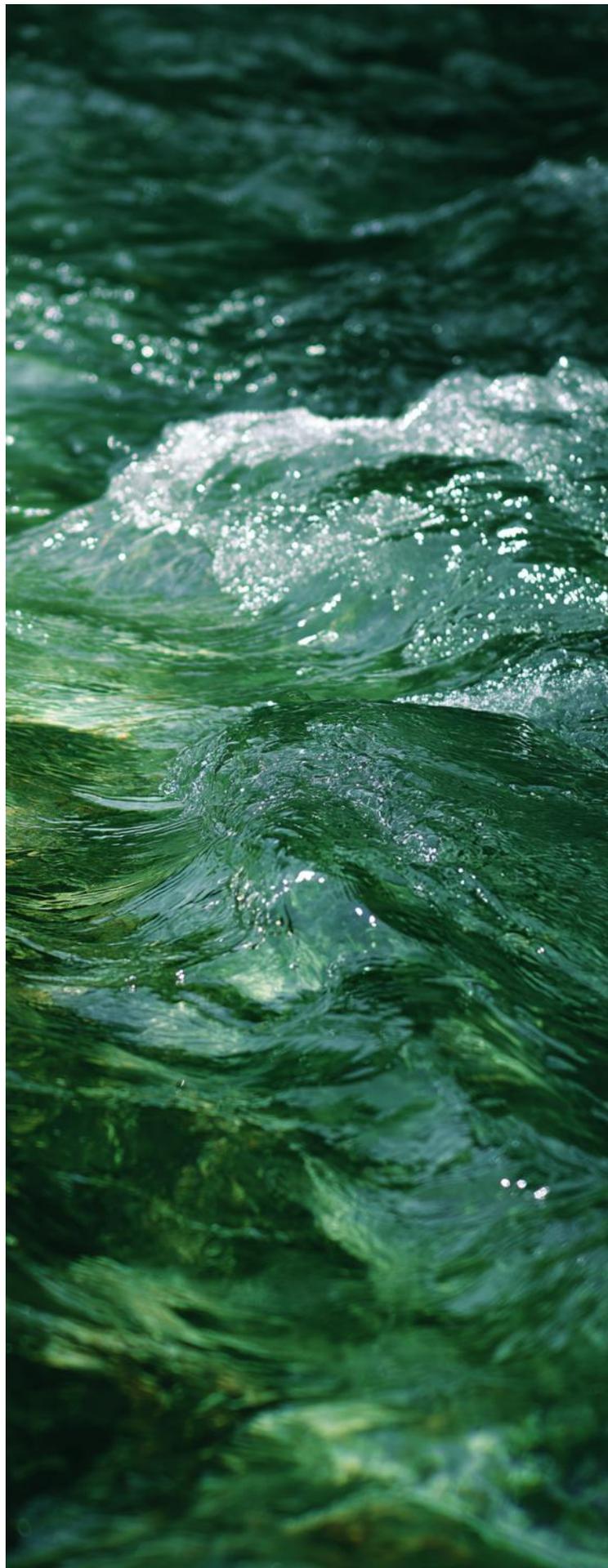
Рациональное использование водных ресурсов является важным направлением экологической ответственности Компании.

Компания активизировала работу по мониторингу потребления водных ресурсов. Учёт ведётся по филиалам, где Компания располагает собственными приборами измерения. В остальных офисах потребление воды включено в состав арендных платежей, и отдельные данные по коммунальным услугам не предоставляются.

Показатели отражают **стабильный уровень водопотребления** в головном офисе и умеренный рост в региональных представительствах, связанный с повышением численности работников и деловой активности.

В своей деятельности Nomad Life стремится формировать **культуру бережного отношения к воде** среди работников.

В Компании проводится **системная разъяснительная работа** по вопросам разумного водопотребления, направленная на снижение нецелевого расхода воды в офисных помещениях.



ВОДА И СТОЧНЫЕ ВОДЫ

В рамках системы экологического менеджмента Компания ведёт **Реестр экологических аспектов**, который позволяет отслеживать и управлять видами воздействия на окружающую среду.

В Реестре фиксируются:

- процессы и виды деятельности;
- соответствующие экологические аспекты (например, электромагнитное излучение, использование электроэнергии, воды или бумаги);
- источники формирования аспектов;
- код экологического аспекта (системная кодировка);
- категория источника — прямой или косвенный;
- характер воздействия на окружающую среду;
- вероятность и серьёзность последствий по установленной шкале;
- категория риска;
- меры контроля и предложения по улучшению.



ПОТРЕБЛЕНИЕ ВОДЫ ЗА 2022-2024 Г.Г.

Филиал/РО	2022 г. (м ³)	2023 г. (м ³)	2024 г. (м ³)
Головной офис	18,682	18,682	19,064
Алматы Офис-1	37,5	150	110
Атырау	31,8	52	53
Уральск	30	42	48

Данные по водопотреблению и водоотведению включены в Реестр экологических аспектов.

Ведение Реестра обеспечивает **прозрачность** экологических данных и позволяет **своевременно внедрять меры** по снижению негативного воздействия на окружающую среду.

ОТХОДЫ

АО «КСЖ «Nomad Life» последовательно совершенствует систему управления отходами, ориентируясь на принципы экологической ответственности и соблюдение законодательства Республики Казахстан. Компания контролирует объёмы образования твёрдых бытовых отходов (ТБО) и обеспечивает их надлежащее удаление, переработку или передачу специализированным организациям.

Мониторинг ведётся по филиалам и региональным офисам, где имеются возможности для учёта. В остальных случаях объёмы отходов включены в арендные договоры.

ОБЪЁМЫ ОБРАЗОВАННЫХ ОТХОДОВ ПО КАТЕГОРИЯМ (ТБО), тонн

Филиал/РО	2024 г.
Головной офис	22,9
Алматы Офис-1	2,9
Алматы Офис-4 (РО)	0,9
Атырау	0,1

ДОГОВОРЫ НА ВЫВОЗ И УТИЛИЗАЦИЮ

В головном офисе заключён договор со специализированной организацией, обеспечивающей своевременный вывоз и утилизацию отходов.

В Алматы (Офис-3) утилизация осуществляется через субарендодателя, имеющего собственный договор на сортировку отходов.

На сегодняшний день в 37 из 57 филиалов и региональных офисов Компании действуют договоры на вывоз твёрдых бытовых отходов, что обеспечивает высокий уровень контроля и прозрачности процессов обращения с отходами.



КЛИМАТИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ КОМПАНИИ

АО «КСЖ «Nomad Life» рассматривает минимизацию негативного воздействия на окружающую среду как важное направление её устойчивого развития. Компания планирует осуществлять планомерное движение в направлении декарбонизации своей деятельности, основываясь на ключевых принципах ESG, закреплённых в Концепции развития финансового сектора Республики Казахстан до 2030 года.



В настоящем разделе зафиксированы обязательства Компании в области климатической повестки, а также сроки начала отдельных мероприятий, определённые в соответствии с утверждённой Дорожной картой по интеграции принципов устойчивого развития. Указанные мероприятия отражают планы Компании на будущие отчётные периоды.

Среди своих стратегических приоритетов Компания видит **Цель по достижению углеродной нейтральности (NetZero) к 2050 году**. В этой связи предполагается предпринять следующие шаги (в разбивке по годам).

ДОРОЖНАЯ КАРТА НА 2026-2029 гг.



Компания также стремится минимизировать инвестиции в угольные и нефте-газовые сектора экономики с тем, чтобы их **доля не превышала к 2040 году 20 %**.

В рамках реализации принципов устойчивого развития Компания также закрепляет обязательство по отслеживанию уровня удовлетворённости клиентов, начиная с 2026 года.

КЛЮЧЕВЫЕ УСПЕХИ (S)

01

СЕРТИФИКАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Nomad Life подтвердило соответствие стандартам качества, экологии и охраны труда, поддерживая интегрированную систему менеджмента на основе ISO 9001, ISO 14001 и ISO 45001, что отражает высокий уровень управления услугами, экологическими аспектами и безопасностью работников.

02

РАЗВИТИЕ РАБОТНИКОВ

90 % работников прошли обучение в 2024 году, что отражает системный подход Nomad Life к развитию профессиональных, управленческих и цифровых навыков. Компания инвестирует в повышение квалификации персонала, включая обучение по кибербезопасности, лидерству и цифровому переходу.

03

УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И РОСТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Nomad Life усилила социальную поддержку работников, расширив систему гарантий и компенсаций, одновременно обеспечив устойчивый рост оплаты труда. Так, рост средней заработной платы за 2024 год составил 34 %. Такой подход повышает уровень благополучия персонала и укрепляет доверие внутри Компании.

04

ВЫСОКАЯ ВОВЛЕЧЁННОСТЬ РАБОТНИКОВ

В опросе приняли участие 92 % работников Головного офиса, а общий уровень вовлечённости составил 87 %, существенно превысив отраслевой и международный benchmarks. Это отражает сильную корпоративную культуру, высокий уровень мотивации и приверженность персонала целям Компании.

СООТВЕТСТВИЕ СТАНДАРТАМ

АО «КСЖ «Nomad Life» последовательно внедряет и поддерживает высокие стандарты качества, экологической ответственности и безопасности труда, стремясь к постоянному совершенствованию своей деятельности и устойчивому развитию.

В Компании действует Интегрированная система менеджмента (ИСМ), основанная на национальных стандартах:

- **СТ РК ISO 9001-2016** – Система менеджмента качества,
- **СТ РК ISO 14001-2016** – Система экологического менеджмента,
- **СТ РК ISO 45001-2019** – Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда.



СТ РК ISO 9001-2016 – Система менеджмента качества



СТ РК ISO 14001-2016 – Система экологического менеджмента



СТ РК ISO 45001-2019 – Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда

Интегрированная система менеджмента объединяет ключевые аспекты деятельности Компании – качество обслуживания клиентов, экологическую устойчивость и безопасность труда – в единую рамку управления, направленную на достижение стратегических целей и удовлетворение ожиданий заинтересованных сторон.

“ Соответствие стандартам для нас — это не формальность, а способ подтвердить нашу ответственность перед клиентами и партнёрами. Интегрированная система менеджмента помогает нам последовательно повышать качество, экологическую устойчивость и безопасность труда. “

ПАРТНЕРСКАЯ СЕТЬ



АО «КСЖ «Nomad Life» выстраивает стратегические отношения, направленные на повышение надёжности страховой защиты, совершенствование отраслевых стандартов и обмен опытом.

Существенную роль играет **партнёрство с ключевыми представителями страховой инфраструктуры:**

- Первым Кредитным Бюро;
- Государственным Кредитным Бюро;
- ФГСВ и пр.

Среди стратегических финансовых и корпоративных партнёров Компании:

- Hannover Rück SE;
- АО «Bereke Bank»;
- АО «СК «Номад Иншуранс»;
- ТОО «Alga Payment»;
- ТОО «NewLife»;
- ТОО «Микрофинансовая организация «Sapa Digital Finance» и пр.

Данные партнёрства расширяют возможности Компании в области управления рисками, разработки новых страховых продуктов и повышения качества клиентского сервиса.

Комплексная система отраслевого взаимодействия и партнёрств позволяет Nomad Life не только укреплять собственные позиции на рынке, но и вносить вклад в развитие страховой отрасли Казахстана, продвигая стандарты ответственности, прозрачности и устойчивого роста.



ЧЛЕНСТВО В АССОЦИАЦИЯХ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ АССОЦИАЦИИ

Для усиления отраслевого взаимодействия и представления интересов страхового сектора Компания активно участвует в работе профессиональных ассоциаций и объединений:



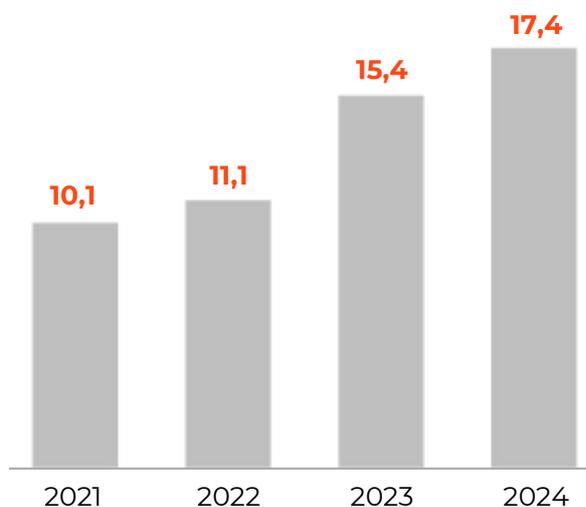
Компания регулярно вносит взносы и оплачивает членство в профильных объединениях, ассоциациях и профессиональных организациях, включая ОЮЛ «Ассоциация финансистов Казахстана» (АФК), ОЮЛ «Ассоциация страховщиков Казахстана» (АСК), Национальную палату предпринимателей РК «Атамекен», а также институт Страхового омбудсмана и пр.

Эти взаимодействия направлены на развитие страхового рынка, совершенствование нормативной базы и защиту интересов клиентов.

Рост объемов членских и организационных взносов отражает активное участие Компании в профессиональном сообществе и её стремление к формированию устойчивой и ответственной страховой отрасли.

ОБЩИЙ ОБЪЁМ ВЗНОСОВ И РАСХОДОВ NOMAD LIFE (АФК, АСК, ОМБУДСМАН, НПП И пр.),

млн тенге



Компания не участвует в лоббистской деятельности, не осуществляет финансирование политических партий и движений.

ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

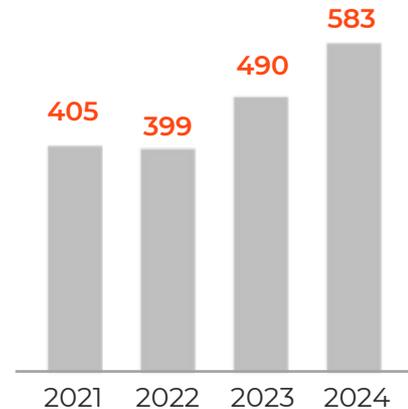
ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЗАНЯТОСТЬЮ И ПЕРСОНАЛОМ

АО «КСЖ «Nomad Life» рассматривает работников как ключевой ресурс и основу устойчивого развития. **Компания последовательно формирует устойчивую и справедливую систему трудовых отношений**, направленную на обеспечение баланса интересов работников и работодателя, а также поддержку профессионального роста и благополучия персонала.

Развитие персонала поддерживается через регулярные внутренние инициативы.

В Компании функционирует рабочая группа по развитию персонала, которая проводит встречи на регулярной основе (один раз в две недели). В рамках работы группы рассматриваются предложения и инициативы, направленные на совершенствование кадровой политики, развитие корпоративной культуры, повышение эффективности рабочих процессов и уровня вовлечённости работников.

РАБОТНИКИ КОМПАНИИ,
кол-во человек



Этнические группы

13

национальностей работают в Компании на конец 2024 года

РАБОТНИКИ. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ЭТНИЧЕСКОЙ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ



*кыргызы, немцы, курды, лезгины, турки, азербайджанцы и ингуши.

ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

КОЛИЧЕСТВО НЕДЕЛЬ ОТПУСКА ПО БЕРЕМЕННОСТИ, РОДАМ И УХОДУ ЗА РЕБЁНКОМ

В Компании продолжительность социальных отпусков регулируется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан.

Основные параметры:

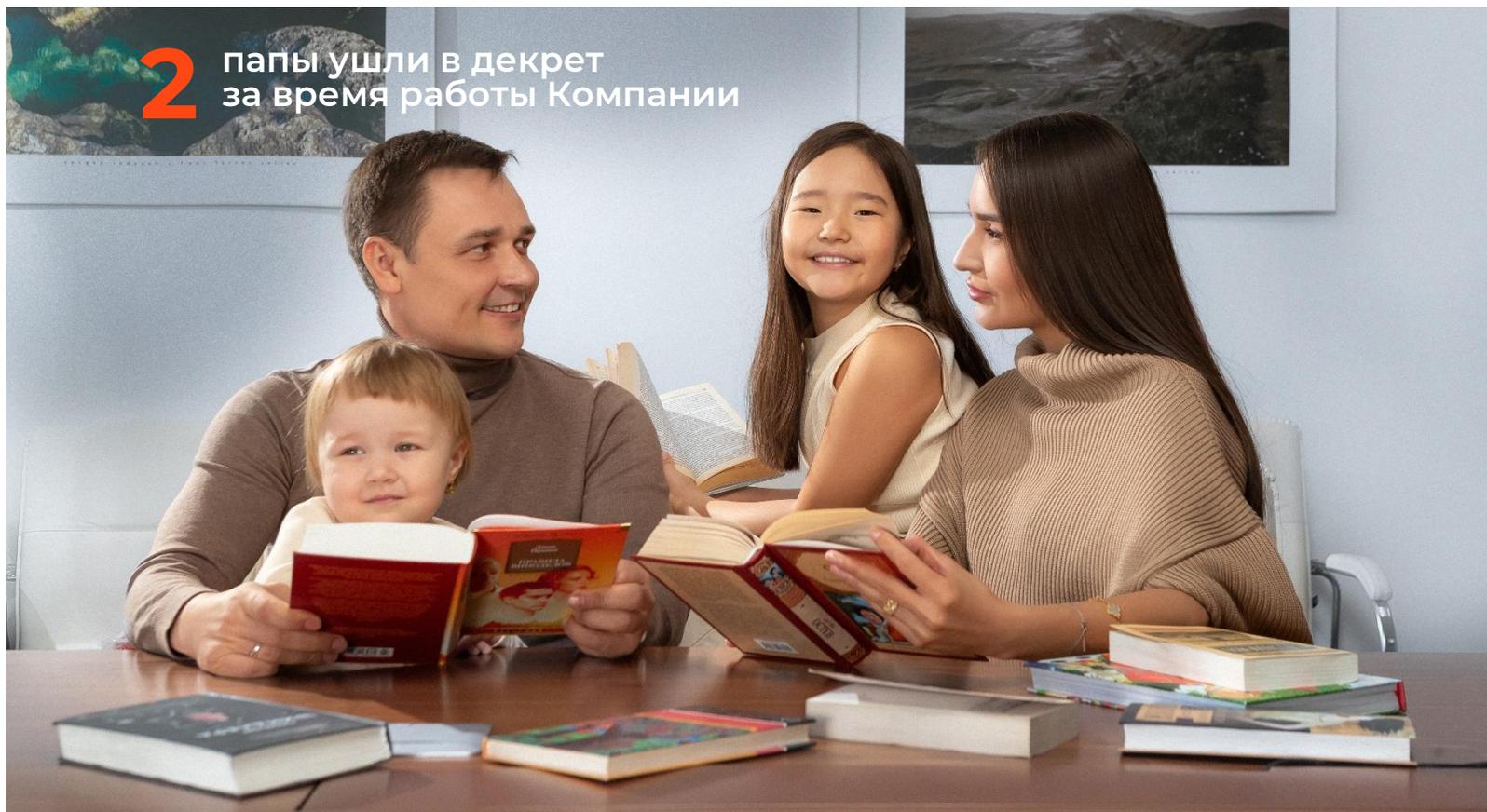
- Отпуск по беременности и родам предоставляется на срок:
 - 70 календарных дней до родов и 56 дней после родов при нормальном течении — в общей сложности 126 дней (≈ 18 недель).
 - При осложнённых или многоплодных родах срок увеличивается на дополнительные 14 дней.
- Отпуск по уходу за ребёнком предоставляется до достижения ребёнком 3 лет, что эквивалентно 1 095 календарным дням — примерно 156 недель и 3 дня.

Эти гарантии обеспечивают работникам возможность полноценно сочетать профессиональные обязанности с семейными, поддерживая баланс между работой и личной жизнью.



Работник Компании - папа в декрете, 2024 год

2 папы ушли в декрет за время работы Компании



ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК

Правила внутреннего трудового распорядка АО «КСЖ «Nomad Life» разработаны в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан и устанавливают единые требования к организации труда, рабочему времени, дисциплине, правам и обязанностям Компании и работников. Правила являются обязательными для исполнения всеми работниками Компании.

НОВЫЕ РАБОТНИКИ, ПРИНЯТЫЕ НА РАБОТУ



РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И РЕЖИМ ТРУДА

В Компании установлен регламентированный режим рабочего времени. Для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Рабочее время устанавливается на выбор:

с 08:00 до 17:00, с 09:00 до 18:00 или с 10:00 до 19:00 с перерывом для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается и используется работником по своему усмотрению. В Компании также предусмотрена **возможность использования гибких форм организации труда**, включая гибкий график, дистанционную работу и частичную занятость, в зависимости от функциональных задач и специфики должности.

Привлечение к сверхурочным работам допускается только по приказу председателя Правления Компании и при наличии письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан.

Компания ведёт точный учёт рабочего времени работников, контроль за которым осуществляется руководителями структурных подразделений и подразделением по управлению персоналом. Учёт рабочего времени в головном офисе осуществляется с использованием системы контроля доступа, при этом работники обязаны ежедневно фиксировать время прихода и ухода с работы.

ВРЕМЯ ОТДЫХА И ОТПУСКА

Работникам Компании предоставляются **оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска (основной и дополнительный)**, а также **социальные отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан**, включая учебные отпуска, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, а также иные виды социальных отпусков, предусмотренные законодательством.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может предоставляться в любое время рабочего года по соглашению сторон и может быть разделён на части при условии, что одна из частей составляет **не менее 14 календарных дней**. **Отзыв работника из отпуска** допускается только с письменного согласия работника.

ОПЛАТА ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИЕ МЕРЫ

В компании обеспечиваются условия справедливой и ответственной организации труда, включая выплату достойной заработной платы на уровне не ниже прожиточного минимума и отраслевых бенчмарков, контроль рабочего времени и управление сверхурочными нагрузками. Компания гарантирует оплату сверхурочной работы в соответствии с установленными требованиями, а также обеспечивает реализацию права работников на использование оплачиваемых ежегодных отпусков.

ПОЛИТИКА ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Для обеспечения справедливой оплаты труда утверждена Политика по оплате труда, направленная на прозрачность, равенство и стимулирование производительности. Работникам предоставляется социальный пакет, включающий медицинское обслуживание: для каждого работника выделяется определённая сумма, которую он может использовать по собственному усмотрению. Кроме того, Компания компенсирует до 20 % налоговых обязательств работников и осуществляет ежеквартальные премиальные выплаты, что способствует повышению мотивации и результативности.

ПРОЗРАЧНОСТЬ И ПОДОТЧЁТНОСТЬ

Компания уделяет особое внимание прозрачности вознаграждений и соблюдению принципов подотчётности. Сведения о совокупных вознаграждениях членов Правления раскрываются на официальном интернет-ресурсе депозитария финансовой отчётности.

на 34 %

выросла средняя заработная плата за 2024 год

АО «КСЖ «Nomad Life» ежегодно подготавливает Отчёт о вознаграждениях и компенсационных выплатах, который предоставляется Совету директоров и направляется в Национальный банк Республики Казахстан. Такая практика обеспечивает высокий уровень открытости, соответствие законодательным и международным требованиям, а также укрепляет доверие со стороны акционеров, работников и других заинтересованных сторон.

КОЭФФИЦИЕНТ ОТСУТСТВИЯ

Год	Кол-во работников	Общее кол-во рабочих дней всех работников	Общ-е кол-во дней отсутствия всех работников	Коэффициент отсутствия, %
2021	403	98 735	1494	1,5 %
2022	398	97 510	1006	1,03 %
2023	490	120 540	1269	1,05 %
2024	585	145 665	1135	0,78 %

ОПЛАТА ТРУДА И СТИМУЛИРУЮЩИЕ МЕРЫ

АО «КСЖ «Nomad Life» предоставляет социальные гарантии и компенсационный пакет сверх требований законодательства, включая добровольное страхование жизни работников, поддержку семей работников, корпоративные социальные инициативы и материальную помощь в сложных жизненных ситуациях.

В систему входят:

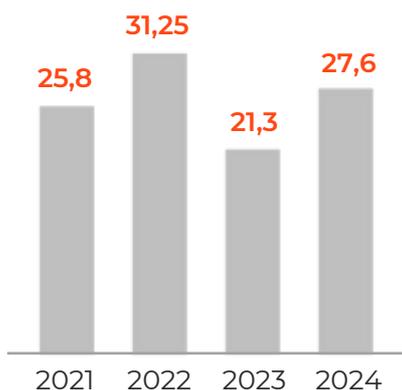
- пособия по временной нетрудоспособности;
- компенсации расходов при переезде, командировках и использовании личного имущества в интересах Компании;
- выплаты пени при задержке заработной платы по вине работодателя;
- сохранение средней заработной платы в период декретного отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

И **дополнительные выплаты** сверх установленных законодательством размеров:

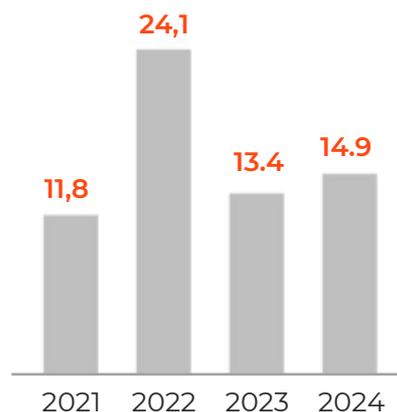
- материальная помощь при рождении ребенка;
- оплата медицинских услуг;
- материальная помощь в случае смерти близких родственников работника.

Такие меры обеспечивают социальную защищённость работников, способствуют укреплению доверия, снижению текучести кадров и формированию устойчивой корпоративной культуры.

КОЭФФИЦИЕНТ ДОБРОВОЛЬНОЙ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА ЗА 2021-2024 гг., % ОТ ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ



ОТКРЫТЫЕ ВАКАНСИИ, ЗАПОЛНЕННЫЕ ВНУТРЕННИМИ КАНДИДАТАМИ, %



0 случаев

Увольнений
по дисциплинарным причинам

4 102 тенге

Средние расходы на найм
одного штатного работника

ДЕЛОВАЯ ЭТИКА КОМПАНИИ

ОХРАНА ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Компания несёт ответственность за сохранение окружающей среды, рациональное использование ресурсов и минимизацию экологических рисков, соблюдает законодательство Казахстана и международные стандарты в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности труда. В своей деятельности Компания интегрирует ESG-принципы, внедряет ресурсо- и энергосберегающие технологии, поддерживает экологические инициативы и взаимодействует с государственными и общественными организациями для достижения устойчивого развития.

АНТИКОНКУРЕНТНЫЕ ПРАКТИКИ

Согласно нормам деловой этики Nomad Life, Компания придерживается принципов честной конкуренции, не допускает недобросовестных методов ведения бизнеса и ожидает аналогичных стандартов поведения от партнёров, способствуя формированию прозрачной деловой среды.

ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ

Совет директоров контролирует соблюдение процедур Компании, обеспечивающих возможность работникам АО «КСЖ «Nomad Life» конфиденциально информировать о нарушениях, связанных с деятельностью Компании и требованиями законодательства Республики Казахстан, включая:

- 1) гражданское, налоговое, банковское законодательство;
- 2) законодательство о страховании и страховой деятельности;
- 3) нормы государственного регулирования, контроля и надзора финансового рынка и финансовых организаций;
- 4) социальное обеспечение и рынок ценных бумаг;
- 5) бухгалтерский учёт и финансовую отчётность;
- 6) противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путём, и финансирование терроризма;
- 7) законодательство об акционерных обществах;
- 8) факты злоупотреблений в деятельности АО «КСЖ «Nomad Life».

СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ

В Компании действует Согласительная комиссия по трудовым вопросам, которая обеспечивает прозрачность и справедливость в разрешении возможных трудовых споров, способствуя формированию доверительных отношений между работодателем и работниками.

Комиссия рассматривает вопросы, касающиеся трудовых отношений, дисциплинарных споров и корректности управленческих решений, создавая площадку для конструктивного диалога между сторонами.

РАВЕНСТВО И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ

Компания формирует кадровую среду, основанную на принципах равных возможностей, недискриминации и уважения к разнообразию.

Данные принципы **закреплены в Кодексе корпоративной этики**, принятом в 2025 году, соблюдение которого является обязательным для всех работников Компании. **Факты нарушения этических норм** рассматриваются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними актами Компании.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

Работники получают равный доступ к обучению и развитию; руководители обеспечивают наставничество, демонстрируют личный пример соблюдения положений Кодекса и способствуют укреплению командной культуры. В компании на системной основе развиваются регулярные обсуждения и внутренние инициативы, направленные на рост профессиональных компетенций.

ЗАПРЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ

В Компании установлен прямой запрет дискриминации, буллинга, харассмента и иных форм неэтичного поведения, а также запрет предоставления необоснованных привилегий. Практики современной корпоративной культуры включают принципы Diversity, Equity & Inclusion (DEI), поддержку ментального здоровья и профилактику профессионального выгорания, уважение личных границ и культуры обратной связи.

БАЛАНС РАБОТА–ЖИЗНЬ И ВОВЛЕЧЁННОСТЬ

Поддерживается уважение к балансу рабочего и личного времени, поощряются волонтерские инициативы и взаимодействие с сообществами. Цифровая этика и приватность. При развитии цифровых сервисов соблюдаются требования к защите персональных данных и конфиденциальной информации; применяются принципы законности, минимизации и достаточности, проводится обучение по информационной безопасности.

ЕДИНЫЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ И НАЙМА

Для всех кандидатов применяются единые требования: уровень квалификации, опыт, деловая репутация и личные качества. Решения принимаются без конфликта интересов; должностные лица обязаны раскрывать заинтересованность и воздерживаться от участия в «своих» вопросах.

0/18

случаев домогательств за 18 лет существования Компании

Требования к ответственному поведению работников также установлены Правилами внутреннего трудового распорядка 2025 года, предусматривающими **дисциплинарную ответственность за их нарушение**, вплоть до расторжения трудового договора и отстранения от работы в установленном законодательством порядке.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

РАБОТНИКИ: РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПОЛУ, 2024 г.



4,4%

доля женщин на высших руководящих должностях

3,3%

доля женщин на младших руководящих должностях

8%

доля женщин во всех руководящих должностях

55% доля женщин на позициях, связанных с генерацией дохода

4% доля женщин на должностях в STEM-направлениях (наука, технология, инженерия, математика)



ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

АО «КСЖ «Nomad Life» обеспечивает системный подход к охране труда и безопасности работников в рамках интегрированной системы менеджмента, действующей в соответствии с требованиями СТ РК ISO 45001–2019 и Трудового кодекса Республики Казахстан.

В Компании утверждена документированная процедура «Определение опасных факторов и оценка рисков в области безопасности труда и охраны здоровья» (ДП-09), устанавливающая единый порядок идентификации опасных факторов, оценки профессиональных рисков и планирования мероприятий по их снижению.

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Процедура является обязательной для всех структурных подразделений и охватывает полный цикл работ: выявление опасных факторов, оценку рисков, определение категорий рисков и разработку предупреждающих действий. Ответственность распределена следующим образом:

- Представитель руководства по ИСМ организует процесс идентификации опасностей, координирует анализ рисков и планирование мероприятий.
- Руководители структурных подразделений проводят первичную и повторную идентификацию опасных факторов, оценку рисков и реализуют меры контроля в своих подразделениях.
- Работники Компании участвуют в выявлении опасных факторов и разработке мероприятий по снижению рисков в пределах своих полномочий.

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

Оценка рисков проводится на регулярной основе, а также досрочно — при изменении технологий, оборудования, нормативных требований, условий труда или при возникновении инцидентов. Риски классифицируются по двум критериям:

- серьёзность последствий,
- вероятность возникновения, что позволяет определить категорию риска: от «приемлемого» до «неприемлемого».

Работы, относящиеся к категории «неприемлемого риска», запрещены до устранения опасного фактора. При «серьёзном риске» деятельность допускается только после выполнения всех мер безопасности и предупреждающих действий.

Компанией внедрена отдельная документированная процедура по мониторингу и измерению показателей результативности в области охраны труда и безопасности (БТиОЗ), соответствующая требованиям СТ РК ISO 14001-2016 и СТ РК ISO 45001-2019.

Процедура охватывает:

- регулярный контроль условий труда на рабочих местах;
- мониторинг уровня травматизма и профессиональной заболеваемости;
- учёт инцидентов и предписаний надзорных органов;
- отслеживание количества больничных листов, связанных с производственными факторами;
- проверку выполнения правовых и внутренних требований.

ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Мониторинг проводится ежеквартально и включает три ключевых этапа: планирование, сбор данных и анализ. По итогам проверки формируется отчёт в рамках анализа со стороны руководства ИСМ. При выявлении несоответствий разрабатываются корректирующие мероприятия.

Система мониторинга интегрирована в общую систему менеджмента Компании и обеспечивает своевременное выявление факторов риска, повышение качества условий труда и снижение вероятности несчастных случаев.

ПОСТОЯННОЕ УЛУЧШЕНИЕ СИСТЕМЫ

Компания обеспечивает непрерывное совершенствование процессов охраны труда через корректирующие и предупреждающие действия, аудит процедур, контроль выполнения мероприятий и актуализацию Перечня опасных факторов. Все действия документируются, а изменения в процедуру инициируются Представителем руководства по ИСМ и ответственными лицами.

ИНСТРУКЦИИ ПО БЕЗОПАСНОСТИ ДЛЯ ОФИСНЫХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧЕНИЕ

Для ежедневной работы персонала действует «Инструкция по безопасности и охране труда офисных работников АО «КСЖ «Nomad Life»» (И-ДУП-02), которая определяет:

- общие требования к безопасным условиям труда в офисах, обязанности работников по соблюдению внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и пожарной безопасности;
- порядок проведения вводного, повторного, внепланового инструктажей и инструктажей для работников, выезжающих в командировки, с ведением соответствующих журналов регистрации;
- перечень опасных и вредных факторов офисной среды (физических, психофизиологических, биологических) и меры по их минимизации;
- требования к безопасной эксплуатации оргтехники, электрооборудования, систем освещения и климат-контроля, а также правила поведения при возникновении пожара, аварийной ситуации или угрозы жизни и здоровью;
- порядок действий при несчастных случаях и оказании первой (доврачебной) помощи, включая алгоритмы при ожогах, обморожениях, поражении электрическим током, травмах и потере сознания.

Инструкция закрепляет право работника отказаться от выполнения работы, если она создаёт угрозу его жизни и здоровью, с обязательным информированием руководителя, а также ответственность работодателя и работников за соблюдение требований охраны труда.



ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Согласно Кадровой Политике Компании, принятой в 2025 году, в Компании предусмотрено два основных формата обучения персонала: внешнее и внутреннее обучение.

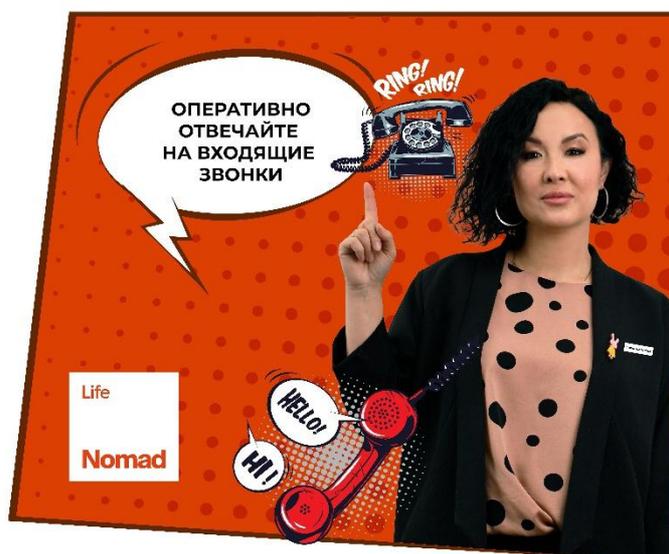
ВНЕШНЕЕ ОБУЧЕНИЕ

Организовывается с целью приведения уровня компетенций персонала в соответствие с требованиями действующего законодательства Республики Казахстан, в том числе нормативных правовых актов в сфере страховой деятельности, а также в соответствии с внутренними документами Nomad Life - в части, касающейся порядка оплаты обучения работников и условий софинансирования. Кроме того, внешнее обучение **используется для получения профессиональных сертификатов и иных подтверждающих документов**, необходимых для осуществления определённых видов профессиональной деятельности.

ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ

Направлено на развитие профессиональных и управленческих компетенций работников Компании, включая специалистов, менеджеров по страхованию и страховых агентов. Внутреннее обучение также **охватывает процессы адаптации новых работников**, освоение **изменений в законодательстве, корпоративных политиках и регламентах**, а также обучение **использованию внутренних автоматизированных систем и программных продуктов**, обучение в части **противодействия легализации (отмыванию) доходов**, полученных преступным путем и финансированию терроризма, а также **индикаторам и сигналам мошенничества**.

КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ ОБУЧЕНИЯ. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ТИПУ ОБУЧЕНИЯ В 2024 г.



В мае 2025 года все руководители структурных подразделений прошли внешнее обучение по программе «Коуч — компетентный руководитель», направленное на развитие лидерских качеств, управленческих компетенций и культуры ответственного руководства.

ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

АО «КСЖ «Nomad Life» системно развивает компетенции своих работников, рассматривая **обучение как ключевой элемент устойчивого развития и повышения качества клиентского сервиса**. Компания реализует комплексную программу профессионального и управленческого обучения, направленную на укрепление экспертных навыков, развитие лидерства и формирование культуры постоянного совершенствования.

В 2025 году особое **внимание уделено цифровым компетенциям, цифровому переходу, в том числе управлению безопасностью данных**. Отдельные категории работников прошли обучение по программам **Kaspersky Endpoint Security and Management, FG1 FortiGate Security**, а также по **международному стандарту ISO/IEC 27001:2022**, что способствует укреплению киберустойчивости Компании.

Параллельно развиваются управленческие и командные навыки: **проведены сессии «Синхронизация команды» и курсы управленческого коучинга для членов Правления и руководителей филиалов**.

Для **HR-направления реализовано обучение по программе «HR Бизнес-партнёр»**, ориентированной на стратегическое развитие человеческого капитала.

Отдельное внимание уделяется **правовой и трудовой культуре: члены согласительной комиссии прошли курс по применению трудового законодательства и переговорам**, направленный на укрепление партнёрских отношений внутри организации.

Таким образом, система обучения Nomad Life сочетает профессиональное развитие, управленческое обучение и цифровую трансформацию, обеспечивая высокий уровень компетенций персонала и устойчивость Компании в долгосрочной перспективе.

**КОЛИЧЕСТВО РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫЕ ПРОШЛИ ОБУЧЕНИЕ.
РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО ПОЛУ
В 2024 Г.**



Количество человек

506

Работники, которые прошли обучение в 2024 г.



ОБУЧЕНИЕ И ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Итого часов обучение

5 145

Сумма часов обучения работников в 2024 году

Внешнее обучение

2 388

Сумма часов внешнего обучения работников в 2024 году

Обучение в среднем на работника

27,8

Количество часов обучения на одного работника

Внутреннее обучение

2 757

Сумма часов внутреннего обучения работников в 2024 году



ДОСТУП К ЭЛЕКТРОННЫМ РЕСУРСАМ



КОРПОРАТИВНАЯ БИБЛИОТЕКА

В Компании **действует внутренний корпоративный портал**, который объединяет ключевые сервисы для персонала и **служит пространством для обмена знаниями**. Одним из его центральных элементов является **электронная библиотека**. **Работникам доступны десятки книг по личностному росту, профессиональному развитию, управлению и коммуникациям**. Такой формат поддерживает культуру постоянного обучения, способствует развитию гибких и профессиональных навыков и укрепляет вовлечённость работников.

ЗДОРОВЫЙ ОФИС

АДАПТАЦИЯ ОФИСНОЙ СРЕДЫ

Компания реализует инициативы, направленные на **повышение качества рабочей среды и благополучия персонала.**

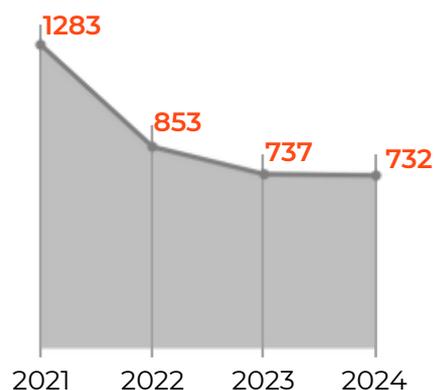
В офисах Компании **оборудованы зоны активности, включающие спортивные элементы (турники, дартс), а также настольные интеллектуальные игры (шахматы, нарды, шашки)**, что способствует снижению эмоционального напряжения, развитию когнитивных навыков и укреплению командного взаимодействия.



ТЕНДЕНЦИЯ: ОБЩЕЕ СНИЖЕНИЕ ЗАБОЛЕВАЕМОСТИ

По сравнению с **2021 годом показатель уменьшился на 42,9 %**, что отражает эффективность программы поддержки здоровья работников. **Динамика свидетельствует о результативности корпоративных инициатив**, направленных на продвижение здорового образа жизни, профилактику заболеваний и создание благоприятной рабочей среды.

ОТСУТСТВИЕ ПО БОЛЕЗНИ, КОЛ-ВО ДНЕЙ



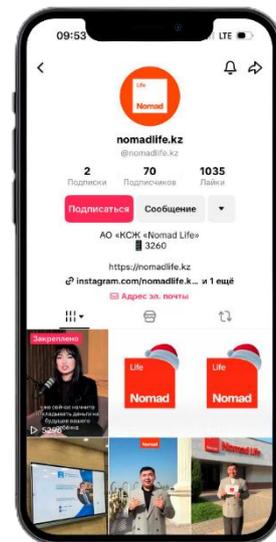
КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

В рамках развития социальной устойчивости Компания уделяет особое внимание созданию комфортной и вдохновляющей корпоративной среды. Мероприятия для работников становятся не только способом укрепления командного духа, но и инструментом формирования культуры доверия, открытости и вовлечённости. Каждая инициатива направлена на то, чтобы работники чувствовали заботу и поддержку, а также гордость за принадлежность к Компании.

ТИКТОК-ПРОЕКТ «NOMAD BOLASHAQ»

Осенью 2025 года Компания запустила творческую инициативу для детей работников — TikTok-проект «NOMAD BOLASHAQ». Формат оказался простым и вдохновляющим: короткие ролики о том, как дети учатся и осваивают новые навыки, завершающиеся общей фразой «NOMAD BOLASHAQ!». Участие в проекте подарило детям и их родителям возможность объединить семьи в одном позитивном креативном онлайн-пространстве. Ролики публиковались в корпоративном TikTok-аккаунте и сопровождалась финальной подборкой в Instagram.

Для детей проект стал увлекательной игрой, а для родителей — гордостью и ещё одним поводом почувствовать заботу Компании.



КОНКУРС НОВОГОДНЕГО ОФОРМЛЕНИЯ КАБИНЕТОВ

Особое место среди таких мероприятий занимают творческие и праздничные инициативы. Так, традиционным и особенно тёплым событием конца года стал конкурс новогоднего оформления кабинетов в головном офисе. В декабре 2024 года работники проявили креативность и командный дух, превращая рабочие пространства в яркие и атмосферные зоны, наполненные праздничным настроением.

Для многих коллективов это стало отличным поводом собраться вместе, реализовать свои идеи и подарить коллегам позитивные эмоции. Лучшие оформления были отмечены денежными призами. Однако, главной наградой для всех участников стало ощущение единства и создание дружеской атмосферы в предновогодние дни.

Такие инициативы укрепляют командные связи, повышают вовлечённость персонала и способствуют формированию позитивного имиджа Компании как заботливого и современного работодателя.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

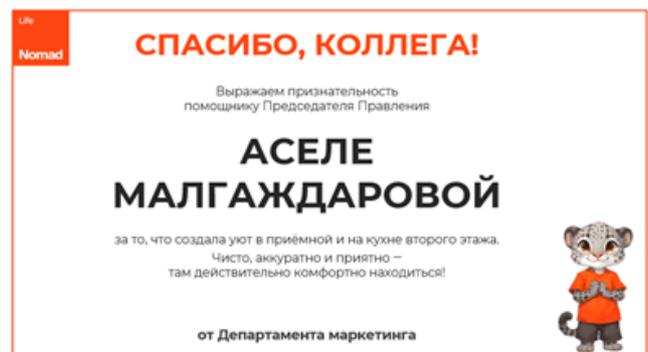
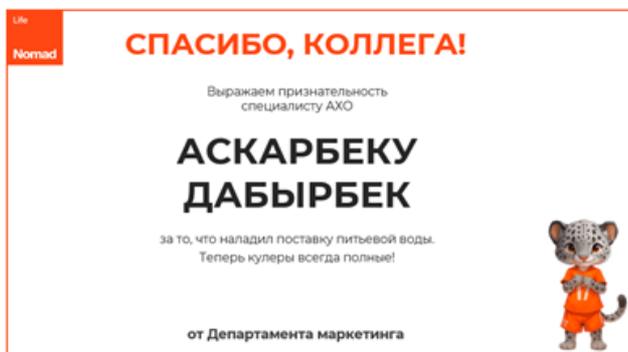
В рамках исследования вовлечённости работников была выявлена важная потребность — многим не хватает простого признания их вклада в общее дело.

Для повышения уровня вовлечённости была реализована инициатива «Спасибо, коллега!» на внутреннем сайте Компании.

Механизм работы:

- Работники направляют короткие сообщения, в которых указывают, за что именно они благодарят коллегу, и от кого исходит признательность;
- Формат сообщений свободный — возможны как официальные, так и более неформальные, тёплые высказывания.

Цель инициативы — создать пространство, где работники могут публично выразить благодарность коллегам за полезные, важные или вдохновляющие действия, способствующие развитию команды и Компании.



УКРЕПЛЕНИЕ ГОРИЗОНТАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ МЕЖДУ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ

Заметным эффектом инициативы стало развитие горизонтальных связей и сотрудничества между подразделениями. Публикации благодарностей позволили работникам чаще упоминать коллег из других отделов, отмечая совместные достижения и взаимную поддержку. Это способствовало снижению коммуникационных барьеров, формированию доверительной атмосферы и укреплению корпоративного единства.

КОРПОРАТИВНЫЙ СПОРТ



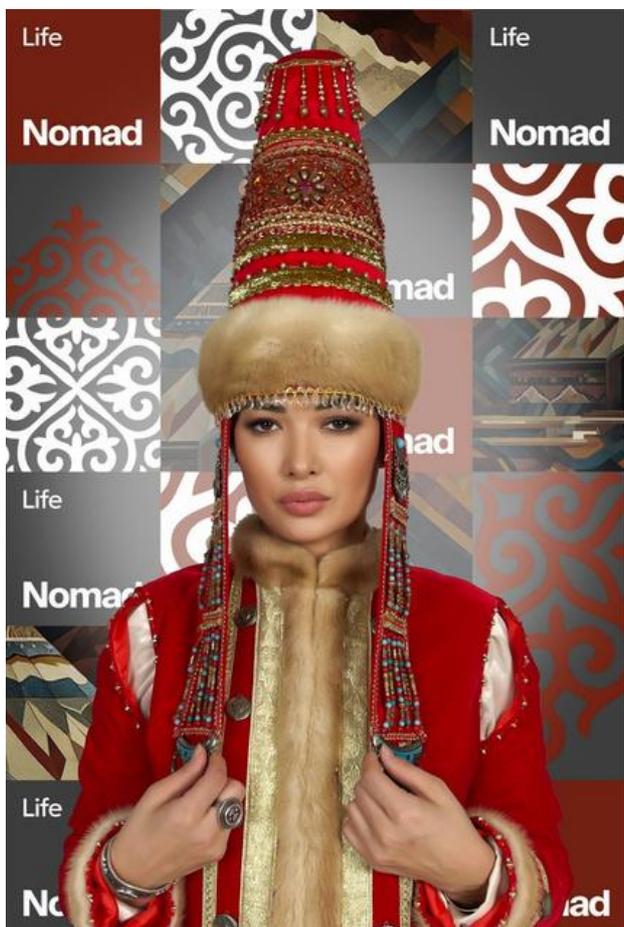
ФУТБОЛЬНЫЙ ТУРНИР СТРАХОВЫХ КОМПАНИЙ

В мае 2024 года команда Компании приняла участие в футбольном турнире среди страховых организаций, который прошёл на стадионе Football Land в Алматы. Для многих работников это событие стало не просто спортивным состязанием, а настоящим праздником командного духа. Болельщики активно поддерживали игроков, а корпоративный стиль и мерч помогли создать атмосферу единства и корпоративного драйва. Турнир продемонстрировал, что здоровая конкуренция и совместные победы укрепляют доверие и взаимное уважение внутри коллектива.

ПРОГРАММА RUN ОТ NOMAD LIFE

В рамках программы Run от Nomad Life Компания поощряет участие работников в городских забегах и марафонах, создавая условия для вовлечения и командной активности. Работникам предоставляется необходимая информационная поддержка и организационное сопровождение для участия в соревнованиях. Nomad Life планирует расширять участие персонала в спортивных инициативах, формируя устойчивую корпоративную традицию регулярных забегов.

ПРАЗДНИКИ И МЕРОПРИЯТИЯ



ПРАЗДНИКИ И ТЕМАТИЧЕСКИЕ ДНИ

В Компании сложилась традиция вместе отмечать национальные и международные праздники.

Корпоративные события становятся не просто формальностью, а возможностью для самовыражения и творчества, настоящего общения, шансом лучше узнать друг друга и почувствовать себя частью единой команды.

Праздничная атмосфера, живое общение и участие работников в общих активностях укрепляют командный дух, поддерживают дружелюбную рабочую среду и развивают внутреннюю коммуникацию и чувство принадлежности к Компании.

НАГРАДЫ

Признание профессиональных достижений работников является важной частью корпоративной культуры АО «КСЖ «Nomad Life» и одним из ключевых инструментов мотивации команды.

В 2022–2024 годах руководители и ключевые работники Компании были отмечены **общественными наградами** за достижения и вклад в развитие финансового сектора Республики Казахстан.

Награды Агентства по регулированию и развитию финансового рынка (АРРФР):

- **Ахматьянов Ринат Фаскаттинович**, Заместитель Председателя Правления — Благодарность АРРФР (2022);
- **Зурабов Мустафа Абдулкаримович**, Заместитель Председателя Правления — Благодарность АРРФР (2022);
- **Милова Ольга Владимировна**, Руководитель Службы комплаенс-контроля — Благодарность АРРФР (2022);
- **Тайтуголева Елена Сергеевна**, Заместитель Председателя Правления — Благодарность АРРФР (2024).



Награды ОЮЛ «Ассоциация финансистов Казахстана» (АФК):

- **Тайтуголева Елена Сергеевна**, Заместитель Председателя Правления — общественный орден «Мерей» (2023);
- **Малахова Анастасия Сергеевна**, Директор Департамента сопровождения — медаль «Лучший финансист» (2023);
- **Жунусова Айнур Богдатқызы**, Заместитель директора — медаль «Үлес» (2023);
- **Ким Татьяна Борисовна**, Директор Операционного департамента — медаль «Еңбегі үшін» (2023);
- **Усачева Галина Владимировна**, Финансовый директор — общественный орден «Мерей» (2024);
- **Абжанов Нурбек Кайратович**, Директор Департамента по управлению собственными активами — орден «Заслуженный финансист» (2024);
- **Нургамисова Зауре Еркиновна**, Директор Департамента урегулирования убытков — медаль «Еңбегі үшін» (2024);
- **Актаева Дина Сарсенбековна**, Заместитель директора Департамента сопровождения — медаль «Еңбегі үшін» (2024).

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

В Компании выстроено регулярное взаимодействие с работниками по вопросам условий труда. Ежегодно проводятся опросы работников, результаты которых анализируются департаментом по управлению персоналом и выносятся на обсуждение в рамках рабочей группы по развитию стратегии персонала, заседания которой проводятся два раза в месяц.

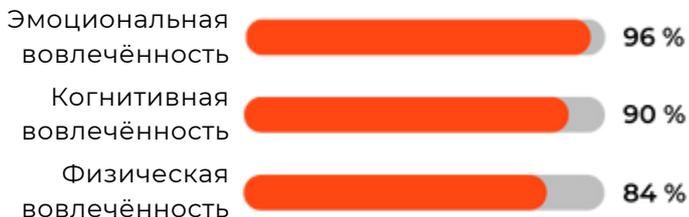
С 30 мая по 20 июня 2025 года был проведён онлайн-опрос работников Компании, в котором приняли участие **137** респондентов. Уровень охвата составил **92 %** от общего числа работников головного офиса, что свидетельствует о высокой заинтересованности персонала в обсуждаемых темах.

ОБЩИЙ УРОВЕНЬ ВОВЛЕЧЁННОСТИ

Общий показатель вовлечённости работников Головного Офиса составил **87 %**, что превышает средний показатель по отрасли **73 %**.

Это подтверждает высокую приверженность работников своим должностным обязанностям и Компании в целом.

РЕЗУЛЬТАТЫ ВОВЛЕЧЁННОСТИ



ПОДРОБНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА

- **93 %** работников прилагают максимум усилий для выполнения своих обязанностей;
- **97 %** стремятся выполнять работу качественно;
- **94 %** находят интерес в своей деятельности;
- **77 %** находятся в восторге от своей работы;
- **89–93 %** подтверждают высокий уровень сосредоточенности и вовлечённости в процессе выполнения задач.

Качественные комментарии работников.

Среди предложений, полученных в ходе опроса:

- повышение количества отпускных дней (до 28–30 календарных дней);
- предоставление абонементов на занятия спортом (Qaharman Fit, 1Fit);
- регулярное проведение выездных семинаров и корпоративных мероприятий и пр.

УРОВЕНЬ ОХВАТА

92 %

от общего числа работников головного офиса приняли участие на опросе

УРОВЕНЬ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

87 %

при среднем показателе по мировому рынку страхованию - **70% (Culture Amp 2024)**

МАРКЕТИНГ И КОММУНИКАЦИИ

АО «КСЖ «Nomad Life» придерживается принципов честных, понятных и ответственных коммуникаций с клиентами. Все материалы и консультации соответствуют требованиям законодательства Республики Казахстан, внутренним политикам Компании и Кодексу корпоративной этики.

ТРЕБОВАНИЯ К ИНФОРМАЦИИ О ПРОДУКТАХ И УСЛУГАХ

Компания обеспечивает полноту и ясность клиентской информации на всех этапах взаимодействия:

- **Понятный язык и прозрачность условий.** Рекламные и разъяснительные материалы готовятся на доступном языке с раскрытием ключевых условий страховой защиты, определений и специальных терминов.
- **Соответствие продукта потребностям клиента.** До заключения договора работники Компании проводят оценку потребностей и финансовых возможностей клиента, объясняют объём и ограничения страхового покрытия, ориентируясь на интересы клиента как на главный ориентир.
- **Этические стандарты материалов.** Запрещены преувеличения, недостоверные обещания и иные формы недобросовестной рекламы, соблюдается конфиденциальность клиентской информации.
- **Управление контентом.** Маркетинговые материалы и сценарии консультаций проходят предварительное согласование с ответственными подразделениями (маркетинг/юридическое сопровождение/комплаенс).

РАЗРАБОТКА НОВЫХ ПРОДУКТОВ

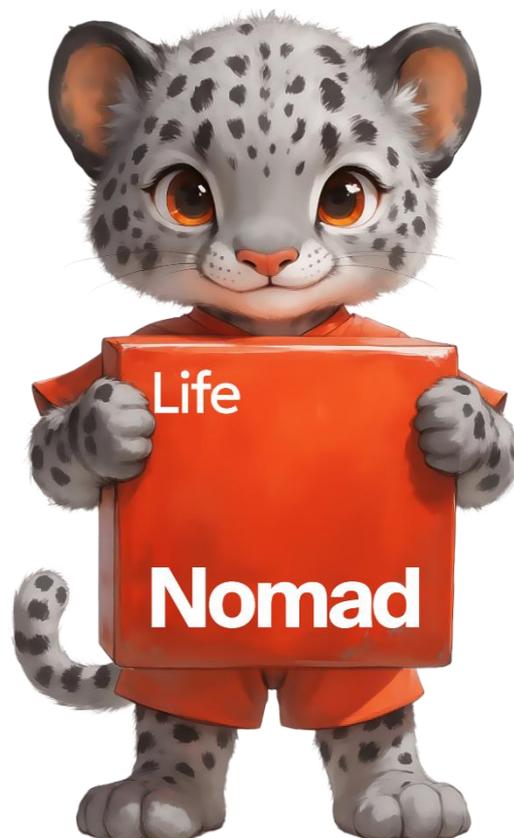
Все новые продуктовые решения разрабатываются с учётом требований законодательства Республики Казахстан, а также на основе результатов маркетинговых исследований, анализа рисков и клиентских потребностей.

В Компании действует **Проектный офис**, к функциям которого относятся:

- формирование и развитие продуктовой линейки;
- разработка и согласование новых страховых продуктов по запросу подразделений.

КАНАЛЫ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Компания ведёт реестр клиентских обращений и претензий, в т.ч. связанных с корректностью материалов и полной раскрытия, с последующим разбором причин и корректирующими действиями. Клиенты и заинтересованные стороны могут направлять обращения через официальные контакты (телефон, корпоративную почту/форму обратной связи). Гарантируется конфиденциальность и отсутствие репрессий к заявителям.



ЗДОРОВЬЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

АО «КСЖ «Nomad Life» рассматривает **обеспечение здоровья, финансовой безопасности и социальной защищённости потребителей** как один из ключевых результатов своей основной деятельности. Подход Компании к данному вопросу основан на принципе снижения негативных последствий жизненных и профессиональных рисков для клиентов, а также на обеспечении долгосрочной устойчивости и качества жизни.

Обеспечение здоровья и безопасности потребителей реализуется преимущественно через страховые решения, направленные на управление рисками, связанными с утратой трудоспособности, состоянием здоровья, наступлением несчастных случаев и долгосрочной финансовой стабильностью. При формировании страховых предложений Компания исходит из необходимости соответствия продуктов реальным потребностям клиентов и требованиям законодательства Республики Казахстан.

ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ

Взаимоотношения с клиентами регулируются Кодексом корпоративной этики, утверждённым Советом директоров АО «КСЖ «Nomad Life» 28 августа 2025 года. Кодекс закрепляет приоритет интересов клиентов, требования к прозрачности условий страхования, корректности и доступности коммуникаций, а также ориентацию на высокий уровень удовлетворённости потребителей. Соблюдение данных принципов рассматривается Компанией как неотъемлемый элемент обеспечения безопасности и доверия со стороны клиентов.

КОМПЛАЕНС И КОНТРОЛЬ РИСКОВ

Для дополнительной защиты интересов потребителей в Компании действуют Правила внутреннего контроля противодействия (легализации) отмыванию доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма, которые обеспечивает контроль соблюдения требований законодательства и внутренних нормативных документов по вопросам противодействия легализации (отмыванию) доходов и финансирования, а также предусматривают участие службы комплаенс-контроля в рассмотрении новых страховых продуктов и правил страхования. Данные механизмы направлены на снижение рисков, связанных с некорректным предоставлением страховых услуг и нарушением прав потребителей.

ВНЕШНИЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Защита прав клиентов также обеспечивается за счёт участия Компании во внешних институциональных механизмах. Nomad Life с 2018 года является участником института Страхового омбудсмана, обеспечивающего досудебное урегулирование споров и медиацию, а также Фонда гарантирования страховых выплат, который гарантирует защиту прав клиентов и страховых выплат даже в случае ликвидации страховой организации. С 2023 года Компания является членом Ассоциации страховщиков Казахстана, принимая участие в развитии страховой инфраструктуры и совершенствовании практик страховой защиты.

ФИНАНСОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ КЛИЕНТОВ



АО «КСЖ «Nomad Life» рассматривает повышение финансовой грамотности населения и клиентов как один из ключевых инструментов устойчивого развития страхового рынка и безопасности потребителей. **На официальном сайте** Компании действует **раздел «Финансовая грамотность»**, созданный для формирования у клиентов осознанного подхода к финансовому планированию и страховой защите.

В данном разделе собраны **полезные ссылки** :

- **Обучающая платформа fingramota.kz**
- **Сайт Национального Банка Республики Казахстан**
- **Информационно-аналитический портал о страховании жизни**
- **Фонд гарантирования страховых выплат**
- **Государственное кредитное бюро (с возможностью получения страхового отчёта)**

Пользователям также доступны **познавательные статьи и словарь страховых терминов**, помогающие лучше ориентироваться в вопросах страхования, инвестиций и личных финансов.

Кроме того, на официальном сайте Компании размещён **раздел «Налоговые льготы» с «Методическими рекомендациями по применению налоговых льгот при накопительном страховании»**. Данная страница информирует клиентов о действующих изменениях в налоговом законодательстве и предоставляет сведения о доступных льготах для пользователей программ по накопительному страхованию жизни.

Такой формат способствует **росту финансовой культуры**, укреплению доверия к страховым инструментам и повышению вовлечённости граждан в долгосрочные программы накопительного страхования.

УКАЗАТЕЛЬ GRI

Код GRI	Описание	Номер страницы
GRI 2.1	Организационные детали	1, 7, 10
GRI 2.3	Отчётный период, периодичность и контактная информация	1, 98
GRI 2.6	Деятельность, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	6, 7, 8, 10, 12-20
GRI 2.7	Работники	69-89
GRI 2.9	Структура и состав руководства	11, 37-41
GRI 2.10	Формирование и назначение высшего органа управления	38
GRI 2.11	Председатель высшего руководящего органа	5, 11, 41
GRI 2.22	Заявление о стратегии устойчивого развития	5, 40, 47, 64
GRI 2.23	Обязательства согласно политикам Компании	35-36, 43-44, 50-57, 64, 71-72, 75
GRI 2.24	Встраивание обязательств в деятельность компании	35-36, 43-44, 50-57, 64, 71-72, 75
GRI 2.27	Соблюдение законодательства и нормативных требований	7, 10, 12-18, 27-32, 34-36, 38-41, 43-57, 61-63, 66, 68-80, 90-91
GRI 2.28	Членство в ассоциациях	68
GRI 2.29	Подход к привлечению заинтересованных сторон	20-26
GRI 3.1	Процесс определения существенных тем	25-26
GRI 3.2	Список существенных тем	23-26

УКАЗАТЕЛЬ GRI

Код GRI	Описание	Номер страницы
GRI 201	Экономические показатели	7, 9, 15-18, 42
GRI 202	Присутствие на рынке	8, 31
GRI 205	Противодействие коррупции	32-33, 36, 51, 52
GRI 206	Недобросовестная конкуренция	32-33, 36
GRI 207	Налоги	43-44
GRI 302	Энергия	61
GRI 303	Вода и сточные воды	62
GRI 306	Отходы	59, 63
GRI 401	Занятость	69-73
GRI 402	Трудовые взаимоотношения	69-70, 74-76, 82-89
GRI 403	Охрана труда и техника безопасности	77-78
GRI 404	Обучение и развитие персонала	59, 79-82
GRI 405	Разнообразие и равные возможности	5, 65, 74
GRI 406	Недискриминация	75-76
GRI 416	Здоровье и безопасность потребителей	18-19, 91-92
GRI 417	Маркетинг и маркировка	90
GRI 418	Конфиденциальность данных клиентов	55

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ И АББРЕВИАТУРЫ

- **ESG (экологическое, социальное и корпоративное управление)** — принципы деятельности Компании, основанные на защите окружающей среды, создании благоприятных социальных условий, добросовестном отношении с работниками и клиентами и надлежащем корпоративном управлении, помогающие определить ее эффективность, потенциальные риски и влияние на регион присутствия.
- **ЦУР (Цели в области устойчивого развития)** — комплекс 17 взаимосвязанных целей, разработанных в 2015 году Генеральной ассамблеей ООН в качестве «плана достижения лучшего и более устойчивого будущего для всех».
- **TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)** — стандарты ведения отчётности, которые раскрывают информацию о возможном влиянии изменения климата на глобальную экономику.
- **GRI (Global Reporting Initiative)** — глобальная инициатива, единые стандарты и рекомендации отчётности, раскрывающие нефинансовые показатели деятельности компаний.
- **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.
- **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.
- **Scope 2** — косвенные выбросы, которые образуются из-за потребления электроэнергии, тепла и пара, закупаемых у внешних поставщиков.
- **Scope 3** — прочие косвенные выбросы парниковых газов в цепочке создания стоимости (поставщики, клиенты, контрапартнеры и пр.).
- **SBTi (Science Based Targets initiative)** — Международная инициатива по установлению научно обоснованных климатических целей корпоративной организации, занимающейся вопросами борьбы с изменением климата.
- **IFRS (International Financial Reporting Standards)** — Международные стандарты финансовой отчётности (МСФО).
- **IFRS S1** — стандарт нефинансовой отчётности, содержащий общие требования к раскрытию существенной информации о рисках и возможностях, связанных с устойчивостью, по всей цепочке создания стоимости продукта Компании.
- **IFRS S2** — стандарт нефинансовой отчётности, содержащий требования к раскрытию информации, связанной с климатом.
- **ISO** — Международная организация по стандартизации.
- **STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)** — подход к обучению, объединяющий науку, технологии, инженерию и математику в единую систему.

ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ И АББРЕВИАТУРЫ

- **S&P Global ESG Score** — ESG-рейтинг агентства Standard & Poors Global, количественная оценка эффективности Компании в области экологии, социальной ответственности и корпоративного управления (ESG), основанная на данных Corporate Sustainability Assessment (CSA).
- **ОСНС** — обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.
- **ОСОР** — обязательное страхование ответственности работодателя.
- **ЕНПФ** — АО «Единый накопительный пенсионный фонд».
- **ГОНС** — Государственная образовательная накопительная система.
- **СОК** — стартовый образовательный капитал.
- **МРП** — месячный расчётный показатель.
- **ВИЭ** — возобновляемые источники энергии.
- **ЕСЭДО** — единая система электронного документооборота Республики Казахстан.
- **ЭЦП** — электронная цифровая подпись.
- **BPM (Business Process Management)** — управление бизнес-процессами.
- **SIEM (Security Information and Event Management)** — система управления событиями информационной безопасности.
- **ИСМ** — интегрированная система менеджмента.
- **ИИ** — искусственный интеллект.
- **АФК** — ОЮЛ «Ассоциация финансистов Казахстана».
- **НПП** — Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен».
- **АРРФР** — Агентство по регулированию и развитию финансового рынка Республики Казахстан.
- **ПОД/ФТ** — противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма.
- **ОД/ФТ** — отмывание доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма.

Life

Nomad

 **Email: info@nomadlife.kz**

 **Тел.: +7 (727) 320 10 60,
+7 (727) 320 10 61**

 **Адрес: г. Алматы,
площадь Республики, 15**

