

<p>Life Nomad</p>	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 1 - 20-ден</p>
-----------------------	---	--	-----------------------

БЕКІТІЛДІ
«Nomad Life» ӨСК» АҚ
ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІНІҢ
2026 ЖЫЛҒЫ «13» АҚПАНДАҒЫ
№ 130226/1 хаттамасы

«NOMAD LIFE» ӨСК» АҚ
АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ САЛАСЫНДАҒЫ
САЯСАТЫ
И – 104

Алматы қ., 2026 жыл

МАЗМҰНЫ

1.	ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР.....	3
2.	НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР	4
3.	ТЕРМИНДЕР, АНЫҚТАМАЛАР ЖӘНЕ ҚЫСҚАРТУЛАР.....	4
4.	КОМПАНИЯНЫҢ АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН САҚТАУҒА ҚАТЫСТЫ ПРИНЦИПТЕРІ МЕН МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ	5
5.	КОМПАНИЯНЫҢ АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ САЛАСЫНДАҒЫ МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУ ТӘСІЛІ	8
6.	АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ТЕТІКТЕРІ.....	11
7.	САЯСАТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ЕСЕП БЕРУ	14
8.	ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР.....	15
9.	ҚОСЫМШАЛАР МЕН НЫСАНДАР	15
1-қосымша	16
	Адам құқықтары саласындағы саясатты іске асыруды мониторингілеу және бағалау метрикаларының жүйесі	16
2-қосымша	17
	«Nomad Life» ӨСК» АҚ Саясатының БҰҰ-ның кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары жөніндегі басшылық қағидаттарына сәйкестігі матрицасы (<i>UN Guiding principles on Business and Human Rights, UNGP</i>)	17
	ӨЗГЕРІСТЕР / ТОЛЫҚТЫРУЛАРДЫ ТІРКЕУ ПАРАҒЫ	20

Life Nomad	Адам құқықтары саясаты И-104	Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл	Бет 3 - 20-ден
---------------	---------------------------------	--	----------------

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

- 1.1. Осы адам құқықтары саласындағы саясат (бұдан әрі – саясат) «Nomad Life» ӨСК» АҚ-ның (бұдан әрі – Компания) адам құқықтарын сақтау және қорғау саласындағы Компанияның негізгі қағидаттарын, міндеттемелері мен тәсілдерін айқындайтын негізгі ішкі құжаты болып табылады. Саясат корпоративтік деңгейде адамның құқықтары мен бостандықтарын құрметтеуге жауапты көзқарасты қалыптастыруға, сондай-ақ оның қызметінің ерекшелігін ескере отырып, Компания қызметінде оларды сақтауға бағытталған қағидаттар мен рәсімдерді бекітуге бағытталған.
- 1.2. Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына, адам құқықтары саласындағы халықаралық стандарттар мен қағидаттарға, сондай-ақ Компанияның Жарғысы мен ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес әзірленді.
- 1.3. Бұл Саясат «Protect, Respect and Remedy» (қорғау, сыйластық және құқықтық қорғау құралдары) тұжырымдамасына негізделген БҰҰ-ның кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары жөніндегі нұсқаулықтарын (UN Guiding principles on Business and Human Rights) ескере отырып әзірленген.
- 1.4. Саясат Компанияның халықаралық танылған адам құқықтарын құрметтеу, өз қызметінің адам құқықтарына теріс әсерін болдырмау және азайту, тәуекелге бағдарланған тәсілді және тиісті тексеру рәсімдерін (Human Rights Due Diligence) қолдану, сондай-ақ өтініштерді қарау және бұзушылықтардың салдарын жою және компанияның заңнамасы мен құзыреті бұзылған құқықтарды қалпына келтіру бойынша шаралар қабылдау тетіктеріне қол жеткізуді қамтамасыз ету міндеттемесін көрсетеді.
- 1.5. Саясат Компанияның адам құқықтарын сақтау саласындағы бірыңғай тәсілдері мен талаптарын қалыптастырады. Компания саясаттың ережелерін сақтауға, сондай-ақ Компанияның корпоративтік Этика кодексінде бекітілген Этикалық принциптер мен стандарттарды қоса алғанда, негізгі құндылықтарды ұстануға міндеттенеді. Компания өз қызметін жүзеге асыру кезінде қызметкерлердің, клиенттердің, серіктестердің, жеткізушілердің және басқа да мүдделі тараптардың адам құқықтары мен қадір-қасиетін құрметтейді.
- 1.6. Саясат мақсаттарына қол жеткізу мынадай міндеттерді шешумен қамтамасыз етіледі:
 - 1) Компанияның адам құқықтарын сақтау мен қорғауға қатысты негізгі қағидаттары мен міндеттемелерін айқындау;
 - 2) Компания қызметінде адам құқықтарының сақталуын және қорғалуын қамтамасыз ететін тетіктерді айқындау;
 - 3) Компанияның адам құқықтары саласындағы халықаралық және ұлттық қағидаттар мен стандарттарға бейілділігін растау.
- 1.7. Саясат Компанияның барлық қызметі мен бизнес-процестеріне қолданылады. Компания қызметкерлері өз өкілеттіктері шегінде өздерінің лауазымдық міндеттерін орындау кезінде саясаттың ережелерін басшылыққа алуға міндетті.
- 1.8. Компания өз серіктестерін, жеткізушілері мен мердігерлерін, клиенттерін және басқа да мүдделі тараптарды халықаралық деңгейде танылған адам құқықтарын құрметтеуге және саясат қағидаттарын ұстануға шақырады. Компания сонымен қатар іскери серіктестер өздерінің ішкі құжаттары мен корпоративтік тәжірибелеріне ұқсас принциптер мен тәсілдерді енгізуге тырысады деп күтеді.
- 1.9. Компанияның Директорлар кеңесі мен Басқармасы саясатты іске асыру және оны Компания қызметіне енгізуді қамтамасыз ету, сондай-ақ оның орындалуын бақылау бойынша міндеттемелерді өзіне алады.

	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 4 - 20-ден</p>
--	---	--	-----------------------

2. НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

2.1. Саясат келесі құжаттардың талаптарына сәйкес әзірленді:

- 1) адам құқықтарының жалпыға бірдей декларациясы (БҰҰ Бас Ассамблеясының 1948 жылғы 10 желтоқсандағы 217 А (III) қарарымен қабылданған);
- 2) БҰҰ-ның кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары жөніндегі нұсқаулықтары (UN Guiding principles on Business and Human Rights): БҰҰ-ның "қорғау, сақтау және құқықтық қорғау құралдары" негіздемелік тұжырымдамасын іске асыру (БҰҰ-ның Адам құқықтары жөніндегі кеңесі 2011 жылы бекіткен);
- 3) ХЕҰ-ның еңбек саласындағы негіз қалаушы қағидаттар мен құқықтар туралы Декларациясы (Халықаралық Еңбек Ұйымының Бас конференциясы оның 86-сессиясында қабылдады, Женева, 1998 жылғы 18 маусым);
- 4) БҰҰ Жаһандық шартының он қағидаты (UN Global Compact), 1-2 қағидаттар (адам құқықтары) және 3-6 қағидаттар (еңбек қатынастары) бөлігінде;
- 5) ISO 26000:2010 әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі Нұсқаулық (Guidance on Social Responsibility), адам құқықтарына, еңбек практикасына, мүдделі тараптармен өзара іс-қимылға және корпоративтік жауапкершілікке көзқарастар бөлігінде;
- 6) азаматтық және саяси құқықтар туралы халықаралық пакт (1966 жылғы 16 желтоқсандағы Бас Ассамблеяның 2200 А (XXI) қарарында қабылданған);
- 7) экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт (1966 жылғы 16 желтоқсандағы Бас Ассамблеяның 2200 А (XXI) қарарында қабылданған);
- 8) Қазақстан Республикасының Конституциясы;
- 9) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (бұдан әрі – Еңбек кодексі);
- 10) Қазақстан Республикасының резиденті емес сақтандыру (қайта сақтандыру) ұйымдары, сақтандыру (қайта сақтандыру) ұйымдары филиалдары үшін тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесін қалыптастыру қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкі Басқармасының 2018 жылғы 27 тамыздағы № 198 Қаулысы;
- 11) корпоративтік әдеп кодексі;
- 12) сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясаты;
- 13) клиенттердің өтініштерін қарау тәртібі;
- 14) Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілері және Компанияның ішкі нормативтік құжаттары.

3. ТЕРМИНДЕР, АНЫҚТАМАЛАР ЖӘНЕ ҚЫСҚАРТУЛАР

3.1. Саясатта тиісті анықтамалары бар келесі терминдер қолданылады:

- 1) **кемсітушілік** – шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына, дене кемістігіне, қоғамдық бірлестіктерге тиесілілігіне немесе өзге де мән-жайларға байланысты құқықтарды шектеу не артықшылықтар беру;
- 2) **мүдделі тараптар** (стейкхолдерлер) – Компанияның қызметіне әсер етуі, оның ықпалында болуы немесе оның қызметіне әсер етуі мүмкін жеке және заңды тұлғалар не олардың топтары.

Мүдделі тараптарға мыналар жатады, соның ішінде:

- а) мемлекеттік және реттеуші органдар;
- б) клиенттер (сақтанушылар, сақтанушылар, пайда алушылар);
- в) инвесторлар мен акционерлер;
- г) Компания қызметкерлері;
- д) серіктестер мен жеткізушілер;
- е) бизнес-қоғамдастық өкілдері;
- ж) Компаниямен өзара іс-қимыл жасайтын өзге де тұлғалар мен ұйымдар.

<p>Life Nomad</p>	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 5 - 20-ден</p>
-----------------------	---	--	-----------------------

- 3) **адам құқықтары** – Қазақстан Республикасының заңнамасында және Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттарда танылған және кепілдік берілген негізгі құқықтар мен бостандықтардың жиынтығы;
- 4) **инклюзивтілік** - мұндай әлеуетті ашуға, идеялармен ашық алмасуға және әлеуметтік-мәдени кедергілер мен алалаушылықтардың болмауына ықпал ететін жағдайлар жасау мақсатында мүмкіндіктердің алуан түрлілігі мен теңдігі әрбір қызметкердің (серіктестің, өнім берушінің, мердігердің) бірегейлігі мен әлеуетін тануда, барлық мүдделі тараптарға құрмет көрсетуде көрініс табатын корпоративтік мәдениеттің құрамдас бөлігі;
- 5) **қызметкерлер** – Компаниямен еңбек қатынастарында тұратын жеке тұлғалар;
- 6) **жосықсыз практика** – Компанияның әрекеттерімен (әрекетсіздігімен) клиенттердің құқықтары мен заңды мүдделерін бұзу;
- 7) **Клиенттің өтініші** – адамның өз құқықтары мен бостандықтарын немесе басқа адамдардың құқықтары мен бостандықтарын іске асыруға жәрдемдесу туралы өтініші немесе шағымы не Қазақстан Республикасының сақтандыру және сақтандыру қызметі және (немесе) Компанияның ішкі құжаттары туралы заңнамасының бұзылуы, Компанияның, оның лауазымды адамдарының жұмысындағы кемшіліктер не олардың қызметін сынау туралы хабары, сондай-ақ Компания қызметі бойынша пікірлер, жауаптар, ұсыныстар;
- 8) **балалар еңбегі** – Еңбек кодексінің 31-бабына сәйкес еңбек шартын жасасуға жол берілетін жасқа толмаған адам орындайтын жұмыс.
- 9) **мәжбүрлі еңбек** - қандай да бір жаза қатері төнген қандай да бір адамнан талап етілетін, оны орындау үшін осы адам өз қызметтерін өз еркімен ұсынбаған кез келген жұмыс немесе қызмет;

Келесі мәжбүрлі еңбекке қана жол беріледі:

- а) жұмыс мемлекеттік органдардың қадағалауымен және бақылауымен жүргізілетін және оны орындайтын адам жеке және (немесе) заңды тұлғалардың қарамағына берілмейтін немесе берілмеген жағдайда, заңды күшіне енген қылмыстық немесе әкімшілік құқық бұзушылық жасағаны үшін кінәлі деп тану туралы сот актісінің негізінде;
- б) төтенше немесе соғыс жағдайында.

3.2. Саясатта келесі қысқартулар қолданылады:

- 1) **КИП** – Компанияның корпоративтік ақпараттық порталы

4. КОМПАНИЯНЫҢ АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН САҚТАУҒА ҚАТЫСТЫ ПРИНЦИПТЕРІ МЕН МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

- 4.1. Компания Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық актілерде бекітілген халықаралық танылған адам құқықтарын таниды және құрметтейді және өз қызметі, іскерлік қатынастар және қолданылатын заңнама шеңберінде адам құқықтарына теріс әсер етудің алдын алу үшін адамның қадір-қасиетін, теңдігін, кемсітпеуін және бизнестің жауапкершілігін құрметтеу қағидатын басшылыққа алады.
- 4.2. Компания өз қызметі шеңберінде мынадай қағидаттар мен міндеттемелерді ұстануға міндеттенеді.

4.2.1. Заңдылық пен адалдық

Компания қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасы, ішкі нормативтік құжаттар және іскерлік этика қағидаттары шеңберінде қатаң жүзеге асырады.

4.2.2. Тең мүмкіндіктер және кемсітушілікке жол бермеу

- 1) Компания қызметкерлерге, ізденушілерге, серіктестерге, жеткізушілер мен мердігерлерге, тұтынушыларға, акционерлерге, сондай-ақ өзге де мүдделі

<p>Life Nomad</p>	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 6 - 20-ден</p>
-----------------------	---	--	-----------------------

тараптарға қатысты тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына, дене кемістігіне байланысты кемсітуге жол бермейді, қоғамдық бірлестіктерге жататындығы немесе өзге де мән жайлар бойынша;

- 2) Компания Қазақстан Республикасының Конституциясына және Еңбек кодексіне сәйкес қандай да бір кемсітусіз тең еңбек үшін тең еңбек жағдайлары үшін тең ақы төлеуді қамтамасыз етеді;
- 3) Компания кемсітушілікке нөлдік төзімділік принципін ұстанады.

4.2.3. Мәжбүрлі еңбекке, балалар еңбегіне және адам саудасына жол бермеу

- 1) Компаниядағы жұмыстардың немесе көрсетілетін қызметтердің барлық түрлерін қызметкерлер Еңбек кодексінің және Компанияның ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес жасалған еңбек шарттарында айқындалған шарттарда лауазымға, кәсіпке қойылатын талаптарға сәйкес өз еркімен орындайды. Компания жазалау немесе жұмыстан шығару қаупі бар еңбекті орындауға қойылатын талаптардың болмауына кепілдік береді;
- 2) Компания балалар еңбегін пайдалануды қабылдамайды. Компания Еңбек кодексінің 31-бабына сәйкес еңбек шартын жасасуға рұқсат етілген жасқа толмаған адамдарды жұмысқа қабылдамайды. Компанияда жалданатын қызметкерлердің жасын тексерудің сенімді тетіктері енгізілді және ешбір жағдайда еңбек кодексінде белгіленген ең төменгі жасқа толмаған адамдар жұмысқа тартылмайды;
- 3) Компания адам саудасының кез келген нысандарына тартуға жол бермейді және өз қызметінде осындай тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қабылдайды;
- 4) Компания серіктестерден, жеткізушілерден және мердігерлерден, клиенттерден және өзге де мүдделі тараптардан осындай қағидаттардың сақталуын күтеді.

4.2.4. Зорлық-зомбылыққа жол бермеу

- 1) Компания әріптестері немесе басшылығы тарапынан жұмыс орнында жыныстық қудалауды, агрессияны, теріс пайдалануды немесе қорқытуды қоса алғанда, физикалық, ауызша немесе психологиялық қысымның (зорлық-зомбылықтың) кез келген көріністеріне жол бермейді;
- 2) Компания серіктестерден, жеткізушілерден және мердігерлерден, клиенттерден және өзге де мүдделі тараптардан өз қызметкерлеріне және Компания қызметкерлеріне қатысты құрметпен және әдепті мінез-құлықты күтеді;
- 3) Компанияда кемсітушілік пен қудалау жағдайлары туралы хабарламаларды қарау тәртібі белгіленген, сондай-ақ заңдарға және Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес тәртіптік және өзге де шаралар қолданылады.

4.2.5. Еңбекті қорғауды, өндірістік және экологиялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету

- 1) Компания қызметкерлерге Қазақстан Республикасының Еңбекті қорғау және денсаулық саласындағы заңнамасының талаптарына, сондай-ақ компанияның ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына сай келетін еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді. Компания кәсіптік тәуекелдерді талдауды жүзеге асырады, еңбекті қорғау және жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мәселелері бойынша қызметкерлерге нұсқамалар мен оқытуды ұйымдастырады;
- 2) Компания қауіпсіз жұмыс ортасын қамтамасыз ету және қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтіруді болғызбау жөнінде қажетті шаралар қабылдайды;
- 3) Компания орнықты даму қағидаттарын іске асыру шеңберінде ресурстарды ұтымды пайдалануға және Қазақстан Республикасы экологиялық заңнамасының талаптарын сақтауға ұмтылады.

4.2.6. Қолайлы еңбек жағдайларын қамтамасыз ету

- 1) Компания Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарын сақтай отырып, қызметкерлер үшін қолайлы еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге ұмтылады;

<p>Life Nomad</p>	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 7 - 20-ден</p>
-----------------------	---	--	-----------------------

- 2) Компания Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ең төменгі деңгейден төмен емес мөлшерде жалақы төлеуді, сондай-ақ оның уақтылы төленуін қоса алғанда, қызметкерлерге лайықты және әділ еңбекақы төлеуді қамтамасыз етеді. Жалақы мен өзге де төлемдердің мөлшерін белгілеу кезінде Компания қызметкердің біліктілік деңгейін, орындалатын жұмыстың күрделілігін, жауапкершілік деңгейін, кәсіби дағдылары мен еңбек нәтижелерін ескереді;
- 3) Компания ерлер мен әйелдердің еңбегі үшін құндылығы тең сыйақы қағидатын сақтайды;
- 4) Компания Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес демалыс күндерін, жыл сайынғы ақы төленетін демалыстарды және үстеме жұмыс ақысын төлеуді қоса алғанда, жұмыс уақыты мен демалыс уақытының режимін сақтауды қамтамасыз етеді;
- 5) Компания міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысады және қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес әлеуметтік қорғауды қамтамасыз етеді;
- 6) Компания біліктілікті арттыруды, кәсіби дағдылар мен құзыреттерді дамытуды қоса алғанда, қызметкерлердің кәсіби дамуына ықпал етеді;
- 7) заңнамада белгіленген әлеуметтік кепілдіктерден басқа, Компания ерікті медициналық сақтандыруды, қызметкерлердің өмірін сақтандыруды қоса алғанда, қызметкерлердің денсаулығын қолдау бағдарламаларын іске асырады, сондай-ақ салауатты өмір салтын қолдау бағдарламаларын іске асырады, ішкі бастамаларды және қызметкерлердің психологиялық әл-ауқатын қолдау жөніндегі шараларды дамытады;
- 8) Компания еңбек жағдайлары және әлеуметтік диалогты дамыту мәселелері бойынша қызметкерлердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасайды.

4.2.7. Мәдени ерекшеліктерді құрметтеу

- 1) Компания Қазақстан Республикасының әртүрлі өңірлерінде қызметті жүзеге асырады және өзінің қатысу өңірлеріндегі мүдделі тараптардың мәдени, әлеуметтік және өзге де ерекшеліктерін құрметтейді;
- 2) өз қызметін жүзеге асыру кезінде Компания қызметкерлермен, клиенттермен және өзге де мүдделі тараптармен өзара іс-қимыл жасау кезінде адамның қадір-қасиетін құрметтеу, кемсітушілікке және тең мүмкіндіктерге жол бермеу қағидаттарын басшылыққа алады;
- 3) Компания жергілікті халықты жұмыспен қамтуға жәрдемдесуге ұмтылады және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өңірлік бөлімшелер мен филиалдардағы қызметкерлер үшін тең еңбек жағдайлары мен еңбекақы төлеуді қамтамасыз етеді.

4.2.8. Жиналыстар мен бірлестіктер бостандығына құқықтарды сақтау

- 1) Компания қызметкерлердің кәсіптік одақтар құру, оларға кіру немесе кіруден қалыс қалу құқығын қоса алғанда, бірлестіктер бостандығына құқықтарын, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығын сақтайды;
- 2) Компания қызметкерлердің аталған құқықтарын іске асыруына байланысты оларға қандай да бір қысым көрсетпейді және бірлестіктерге қатысу не қатыспау себептері бойынша қызметкерлер үшін жағымсыз салдарға жол бермейді;
- 3) Компанияда еңбек дауларын қарауды және әлеуметтік диалогты қолдауды қамтамасыз ететін келісу комиссиясын қоса алғанда, қызметкерлердің мүдделерін білдірудің заңнамада көзделген тетіктері жұмыс істейді;
- 4) Компания жұмыскерлер кәсіптік одақ құрған жағдайда қолданыстағы заңнама шеңберінде сындарлы өзара іс-қимыл мен ынтымақтастыққа дайын.

	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 8 - 20-ден</p>
--	---	--	-----------------------

4.2.9. Әртүрлілік пен инклюзивтілікті қолдау мен дамытуды қамтамасыз ету

- 1) Компания атқарушы органның және Компанияның басқару органының мүшелерін қоса алғанда, өз қызметкерлеріне қатысты, сондай-ақ серіктестермен, жеткізушілермен, мердігерлермен және өзге де мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынаста әлеуметтік-мәдени әртүрлілік пен инклюзивтілік қағидаттарын сақтайды және дамытады, олардың маңыздылығын мойындайды, әртүрлілік пен инклюзивтілік компанияның ұзақ мерзімді даму мақсаттарына қол жеткізуде маңызды факторлар болып табылатынына сенімділікпен бөліседі және таланттарды тартуға, дамытуға, сақтауға, сондай-ақ ең тиімді шешімдер қабылдауға ықпал етеді;
- 2) Компания өз қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, оның ішінде денсаулық сақтау мүмкіндіктері шектеулі адамдар үшін қолжетімді және Инклюзивті ортаны қамтамасыз етуге ерекше назар аударады.

4.2.10. Қаржылық инклюзивтілікті қамтамасыз ету, соның ішінде:

- 1) нарықтық зерттеулер мен клиенттердің пікірлері негізінде инновацияларды енгізу және халықтың жеткіліксіз қамтамасыз етілген топтары үшін қолжетімді қаржылық қызметтер спектрін кеңейту;
- 2) көрсетілетін қызметтерді клиенттердің қажеттіліктері мен қалауларына бейімдеу;
- 3) клиенттерді сақтандыру өнімдері мен сақтандыру шарттары туралы хабардар ету, көрсетілетін қызметтердің қаржылық сауаттылығы мен ашықтығын арттыру;
- 4) клиенттер үшін оңай қол жетімді шағымдарды қарау тетігін енгізу;
- 5) персоналды сатудың агрессивті әдістерін және клиенттерге құрметсіздікті болдырмауға үйрету;
- 6) инклюзивті қаржы нарығын қамтуды кеңейту немесе дамыту үшін сыртқы тараптармен өзара іс-қимыл жасау.

4.2.11. Дербес деректер мен құпиялылықты қорғау

- 1) Компания клиенттер мен қызметкерлердің жеке өмірге қол сұғылмаушылық құқығын таниды;
- 2) дербес деректерге қол жеткізу уәкілетті тұлғалар шеңберімен шектеледі.

4.3. Адам құқықтары саласындағы тиісті тексеру


Компания БҰҰ-ның кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары жөніндегі нұсқаулықтарына сәйкес адам құқықтары саласындағы (Human Rights Due Diligence) тиісті тексеру қағидаттарын ұстанады.

- 1) адам құқықтарына ықтимал теріс әсер ету тәуекелдерін сәйкестендіреді және бағалайды;
- 2) тәуекелдерді бағалау нәтижелерін тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесіне біріктіреді;
- 3) теріс әсердің алдын алу және азайту жөнінде шаралар қабылдайды;
- 4) қабылданатын шаралардың тиімділігіне мониторингті жүзеге асырады;
- 5) өтініштерді қарау және ықтимал бұзушылықтардың салдарын жою тетігін қамтамасыз етеді.

5. КОМПАНИЯНЫҢ АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ САЛАСЫНДАҒЫ МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУ ТӘСІЛІ

5.1. Қызметкерлермен қарым-қатынаста Компания:

- 5.1.1. Компания тең мүмкіндіктер қағидатын іске асыруды қамтамасыз етеді және қызметкерлерді іріктеу, жалдау, оқыту, жоғарылату және еңбекақы төлеу шарттарын белгілеу кезінде кадрлар құрамының алуан түрлілігін қолдайды.

	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 9 - 20-ден</p>
--	---	--	-----------------------

- 5.1.2. Қызметкерлерді іріктеу және жалдау, сондай-ақ жылжыту және сыйақы туралы шешімдер объективті критерийлер негізінде қабылданады.
- 5.1.3. Еңбек қатынастарын реттеу кезінде Компания саясаттың 4.2.2-тармағында көрсетілген негіздер бойынша кемсітушілікке жол бермеуді қамтамасыз етеді.
- 5.1.4. Компания Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, еңбек құқықтарын іске асыру кезінде қызметкерлердің теңдігін қамтамасыз етеді және қызметкердің іскерлік қасиеттеріне байланысты емес мән-жайлар бойынша еңбек құқықтарына шектеулерге жол бермейді.
- 5.1.5. Компания Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес және жеке қажеттіліктерді ескере отырып, қажетті ақпарат беруді және жұмыс орындарын ұйымдастыруды қоса алғанда, Компания қызметінің сипатын ескере отырып, денсаулық сақтау мүмкіндіктері шектеулі қызметкерлер үшін еңбек жағдайларын жасауды қамтамасыз етеді.
- 5.1.6. Компания еңбек нәтижелерін, қызметкерлердің біліктілігі мен жауапкершілік деңгейін бағалаудың объективті және ашық өлшемдеріне негізделген еңбекақы төлеу жүйесін қолданады. Осы жүйе шеңберінде еңбекақы төлеудегі теңсіздікке жол бермеу және ерлер мен әйелдердің еңбегі үшін бірдей құндылығы бар бірдей сыйақы қағидатын сақтау қамтамасыз етіледі.
- 5.1.7. Компания Қазақстан Республикасы заңнамасының жұмыс уақытының ұзақтығына, демалыс уақытына, жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарын беруге және үстеме жұмысқа ақы төлеуге қатысты талаптарын сақтайды.
- 5.1.8. Компания еңбек шарттарын жазбаша нысанда жасай отырып және еңбекке мәжбүрлеудің кез келген нысандарын алып тастай отырып, Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес еңбек қатынастарын ресімдеуді қамтамасыз етеді.
- 5.1.9. Компания өз қызметінде және контрагенттермен өзара іс-қимыл кезінде мәжбүрлі еңбекке және адам саудасына тарту тәуекелдерінің алдын алу бойынша шаралар қабылдайды.
- 5.1.10. Компания жұмысқа қабылдау кезінде кандидаттардың жасын тексеруді және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 31-бабының талаптарын сақтауды қамтамасыз етеді. Заңнамада кәмелетке толмағандармен еңбек шартын жасасуға жол берілген жағдайларда, Компания олардың денсаулығы мен адамгершілік дамуына зиян келтіруі мүмкін жұмыстарға тартуға тыйым салуды қоса алғанда, белгіленген шектеулерді сақтайды.
- 5.1.11. Компания қызметкерлердің ұжымдық келіссөздер жүргізу құқығын қоса алғанда, олардың мүдделерін қорғау үшін бірлестіктер бостандығына құқығын құрметтейді және кепілдік береді. Бұл Кәсіптік одақтар мен өзге де өкілді ұйымдарды (қызметкердің таңдауы бойынша) құру немесе оларға қосылу мүмкіндігін, оның ішінде еңбек жағдайлары туралы келісімдерге қол жеткізу үшін ұжымдық шарттарды талқылау мақсатында көздейді.
- 5.1.12. Дербес деректерді өңдеу және қорғау Қазақстан Республикасының заңнамасына және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес жүзеге асырылады.
- 5.1.13. Компания Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Саясаттың 4.2.5-тармағында белгіленген тәртіппен жұмыскерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларын және денсаулығын қорғауды қамтамасыз ету жөніндегі жұмысты, оның ішінде нұсқамалар жүргізуді, оқытуды және кәсіптік тәуекелдерді бағалауды ұйымдастырады.
- 5.1.14. Компания қызметкерлердің Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жеке тұлғалар ретінде саяси және қоғамдық қызметке қатысу құқығын таниды. Саяси қызметті қаржыландыру және саяси және қоғамдық құрылымдармен өзара іс-қимыл мәселелері компанияның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл саясатымен реттеледі.
- 5.1.15. Компания физикалық, психологиялық немесе басқа зорлық-зомбылықтың кез келген түріне, соның ішінде жыныстық қудалау мен қысымға нөлдік төзімділік принципін ұстанады.

<p>Life Nomad</p>	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 10 - 20-ден</p>
-----------------------	---	--	------------------------

- 5.1.16. Компания Адам құқықтарының бұзылуы туралы хабарламаларды қараудың құпиялылығын қамтамасыз етеді және Қазақстан Республикасының заңнамасына және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес осындай бұзушылықтар туралы адал хабарлаған қызметкерлерге қатысты қудалауға, кемсітуге не өзге де жағымсыз салдарға жол бермейді.
- 5.1.17. Компания ішкі оқыту және персоналды дамыту бағдарламалары шеңберінде адам құқықтарын сақтау, кемсітушілік пен зорлық-зомбылыққа жол бермеу мәселелері бойынша қызметкерлерді оқытуды және хабардар етуді ұйымдастырады.
- 5.1.18. Компания кадрлық шешімдер қабылдау кезінде негізсіз артықшылықтарға жол бермейді. Мүдделер қақтығысын реттеу бөлігінде Компания ішкі нормативтік құжаттарды басшылыққа алады.
- 5.2. Қоғаммен және қатысу аймақтарының тұрғындарымен қарым-қатынаста Компания:**
- 5.2.1. Қазақстан Республикасының барлық өңірлерінде қызметті жүзеге асырады және филиалдар мен өңірлік бөлімшелер желісі шегінде сақтандыру өнімдері мен қызметтерінің қолжетімділігін қамтамасыз етеді.
- 5.2.2. Мүгедектігі бар адамдардың Компания өнімдері мен қызметтерін кедергісіз алу үшін жағдай жасайды:
- 1) Компанияның өңірлік бөлімшелері мен филиалдарында қолжетімді ортаны қамтамасыз ету жөніндегі талаптарды сақтау;
 - 2) Компанияның интернет-ресурсын және әріптестердің цифрлық арналарын пайдалануды қоса алғанда, онлайн-сақтандыруды енгізу.
- 5.2.3. Қатысатын өңірлерде жергілікті тұрғындар арасынан жұмыскерлерді тарту қағидатын іске асырады және оларды оқытуды және біліктілігін арттыруды ұйымдастырады.
- 5.2.4. Өз қызметі шегінде қоршаған ортаға ықтимал теріс әсерді барынша азайтуға ұмтыла отырып, орнықты даму қағидаттарын басшылыққа алады және Қазақстан Республикасы экологиялық заңнамасының талаптарын сақтайды.
- 5.2.5. Мәдени мұра объектілерінің жанында қызметті жүзеге асырған жағдайда Компания Қазақстан Республикасының оларды қорғау саласындағы заңнамасының талаптарын сақтайды.
- 5.2.6. Компания қарулы қақтығыстарды ұйымдастыруға қатыспайды және жәрдем көрсетпейді, жанжал және жоғары тәуекел аймақтарында адам құқықтарының бұзылуына жол бермейді және мұндай әрекеттерді жасауға ықпал етпейді.
- 5.3. Серіктестермен қарым-қатынаста Компания:**
- 5.3.1. Өз қызметінде адам құқықтарын сақтау үшін серіктестеріне қолдау көрсетуге тырысады.
- 5.3.2. Компанияның серіктестері өз қызметін жүзеге асыру кезінде мыналарға жол бермеуі тиіс:
- 1) жынысы, жасы, этникалық немесе ұлты, діні, физикалық мүмкіндіктер дәрежесі, отбасылық мәртебесі, саяси сенімдері, шығу тегі және басқа да жеке ерекшеліктері бойынша кемсітушіліктің кез келген нысаны;
 - 2) жұмыс орнындағы зорлық-зомбылықтың кез келген түрі, соның ішінде ауызша, физикалық және психологиялық;
 - 3) балалар еңбегін және мәжбүрлі еңбекті пайдалану;
 - 4) басқа адам құқықтары мен қоршаған ортаға теріс әсер етеді.
- 5.3.3. Жеткізушілерге қойылатын талаптар және олардың компанияның іскери серіктестері ретіндегі міндеттемелері жеткізушілермен және мердігерлермен өзара әрекеттесуді реттейтін компанияның нормативтік құжатында анықталады. Компания серіктестерді таңдау және олармен өзара іс-қимыл жасау кезінде адам құқықтарын сақтайды, сондай-ақ оның серіктестері осы Саясатпен танысып, компанияның адам құқықтарының дамуын сақтау, қолдау және осындай дамуға жәрдемдесу қағидатына бейілділігімен бөлісуі үшін

<p>Life Nomad</p>	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 11 - 20-ден</p>
-----------------------	---	--	------------------------

шаралар қабылдайды. Компания серіктестерінен адам құқықтарын, оның ішінде жұмыскерлерінің еңбек жағдайларын сақтауға қатысты өздерінің нормалары мен рәсімдеріне ерекше назар аударылады деп күтілуде. Тауарларды, жұмыстарды және көрсетілетін қызметтерді жеткізушілерді таңдау кезінде Компания олардың қолданыстағы заңнаманы және осы саясаттың қағидаттарын сақтауға бейілділігін ескереді.

5.3.4. Әріптестерді шартта көзделген міндеттемелерін ескере отырып, оның ішінде қолданыстағы заңнаманы және орнықты даму қағидаттарын (ESG) сақтау бөлігінде таңдайды. Егер серіктес қандай да бір себептермен саясатта көрсетілген талаптарға сәйкес келмесе, Компания ең қолайлы шешімді табу және қабылдау мақсатында диалогқа ашық.

5.3.5. Компания қарым-қатынас сипаты мен тәуекел деңгейіне байланысты келесі факторларды есепке алуды қоса алғанда, жеткізушілермен, мердігерлермен және басқа серіктестермен таңдау және өзара әрекеттесу кезінде тәуекелге бағытталған тәсілді қолдануға тырысады:

- 1) қолданылатын заңнаманы сақтау;
- 2) еңбек құқықтарын өрескел бұзу, еңбекті қорғау талаптары, кемсітпеушілік, сыбайлас жемқорлыққа қарсы және этикалық талаптар фактілерінің болуы;
- 3) адам құқықтары, еңбек стандарттары және іскерлік этика саласындағы ішкі саясаттардың, рәсімдердің немесе міндеттемелердің болуы;
- 4) компанияның адам құқықтары, құпиялылық, Этика, комплаенс және орнықты даму саласындағы шарттық талаптарын сақтауға дайын болуы тиіс.

5.4. Клиенттермен қарым-қатынаста Компания:

5.4.1. Келесі принциптер негізінде клиенттермен қарым-қатынас орнатады:

- 1) клиенттердің іскерлік беделіне, өзге де материалдық емес және материалдық мүдделеріне нұқсан келтіруі мүмкін кез келген қызметті алып тастау;
- 2) клиенттерді жынысы, жасы, этникалық немесе ұлты, діні, физикалық мүмкіндіктер дәрежесі, отбасылық мәртебесі, саяси сенімдері, шығу тегі және басқа да жеке ерекшеліктері бойынша кемсітудің кез келген нысанына жол бермеу;
- 3) егер мұндай ақпаратты ашу заңнамада көзделмесе, кез келген мәліметтердің, оның ішінде клиенттердің дербес деректерінің, сондай-ақ клиенттердің іскерлік беделіне, өзге де материалдық емес немесе материалдық мүдделеріне нұқсан келтіруі мүмкін өзге де мәліметтердің құпиялылығын сақтау;
- 4) клиентке өнімдер мен қызметтерді ұсынадан негізсіз бас тартуға жол бермеу;
- 5) Компанияның атына клиенттердің ескертулеріне, шағымдарына және ұсыныстарына уақтылы ден қою, жіберілген бұзушылықтар мен олқылықтардың салдарын жою жөнінде шаралар қабылдау.

5.4.2. Жауапты сақтандыру және Қызметті тұрақты жүргізу саласындағы тәсілдерді дамытады.

5.4.3. Корпоративтік клиенттердің өтінімдерін қарау кезінде Компания өз құзыреті шегінде қолданылатын заңнаманы және ішкі құжаттарды клиенттің қызметінің сипатын, сондай-ақ тиісті қызметпен байланысты әлеуетті әлеуметтік және экологиялық тәуекелдерді ескеруі мүмкін.

6. АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ТЕТІКТЕРІ

6.1. Қабылданған міндеттемелерді орындау мақсатында Компания адам құқықтарын сақтаудың мынадай тетіктерінің жұмыс істеуін қамтамасыз етеді.

6.1.1. Адам құқықтары саласындағы тәуекелдерді басқару

6.1.1.1. Адам құқықтарының бұзылуына байланысты тәуекелдерді анықтау және бағалау компанияның қолданыстағы тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі

<p>Life Nomad</p>	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 12 - 20-ден</p>
-----------------------	---	--	------------------------

шеңберінде жүзеге асырылады. Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау саясатына сәйкес Компания адам құқықтарының сақталуына әсер етуі мүмкін тәуекелдерді ескереді және қажет болған жағдайда оларды азайту және бақылау шараларын әзірлейді.

6.1.1.2. Жоғары тәуекелдер болған кезде Компания контрагенттерді тексерудің және адам құқықтарын, еңбек стандарттарын, іскерлік этиканы және өзге де қолданылатын талаптарды сақтау бөлігінде ынтымақтастық шарттарын қайта қараудың қосымша шараларын қолдана алады.

6.1.1.3. Адам құқықтары саласындағы тиісті тексеру рәсімдері

Осы саясаттың қағидаттарын іске асыру мақсатында Компания корпоративтік басқару, тәуекелдерді басқару, комплаенс және ішкі бақылау жүйесінің құрамдас бөлігі ретінде адам құқықтары саласындағы тиісті тексеру рәсімдерін енгізеді. Компания тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесі шеңберінде мыналарды қамтамасыз етеді:

- 1) компания қызметіне байланысты адам құқықтарына теріс әсер ету тәуекелдерін мерзімді анықтау және бағалау;
- 2) тәуекелдерді бағалау кезінде мүдделі тараптардан өтініштерді, шағымдарды, ішкі тексерулердің, аудиттердің, бақылау іс-шараларының және кері байланыстың нәтижелерін есепке алу;
- 3) анықталған тәуекелдердің алдын алу және азайту шараларын әзірлеу және іске асыру;
- 4) қабылданған шаралардың тиімділігін бағалау және қажет болған кезде тәсілдерді түзету;
- 5) қолданылатын ішкі рәсімдер шеңберінде елеулі мәселелер мен қарау нәтижелерін құжаттау.

6.1.2. **Адам құқықтары саласындағы оқыту**

6.1.2.1. Адам құқықтары саласындағы қағидаттар мен талаптарды біркелкі түсінуді қамтамасыз ету мақсатында Компания қызметкерлерді және өзге де мүдделі Тараптарды осы Саясаттың ережелері туралы хабардар етуді, сондай-ақ оған қол жеткізуді, оның ішінде оны Компанияның ресми сайтында "Интернет" ақпараттық-телекоммуникациялық желісінде мына мекенжай бойынша орналастыру арқылы қамтамасыз етеді: www.nomadlife.kz (бұдан әрі-Компанияның сайты).

6.1.2.2. Компания қызметкерлерге функционалдық міндеттері мен қызмет бағыттарын ескере отырып, адам құқықтары саласында оқыту үшін тең мүмкіндіктер береді.

6.1.2.3. Адам құқықтары саласындағы оқыту қызметкерлердің білімі мен түсінігін қалыптастыруға бағытталған:

- 1) адам құқықтарын құрметтеу қағидаттары;
- 2) корпоративтік құндылықтар және іскерлік этика стандарттары;
- 3) жұмыс орнындағы мінез-құлық қағидаларын;
- 4) еңбек құқықтық қатынастарының негіздері;
- 5) өтініштер мен шағымдарды беру және қарау тәртібі;
- 6) Компания қызметінде адам құқықтарының сақталуына байланысты өзге де мәселелерді қамтиды.

6.1.2.4. Адам құқықтары саласындағы оқыту нысандарын, бағдарламаларын және кезеңділігін Компания оқытуға қажеттілікті, қызметкерлер орындайтын функциялардың сипатын, сондай-ақ заңнама талаптарының, Компанияның ішкі нормативтік құжаттарының өзгерістерін ескере отырып айқындайды.

6.1.3. **Кері байланыс және қорғаныс механизмі**

6.1.3.1. Компания мүдделі тараптардың ұсыныстары мен өтініштері үшін ашық және барлық мүдделі тұлғаларға адам құқықтарының бұзылуына байланысты мәселелер бойынша

(саясаттың мазмұны мен қолданылуына байланысты мәселелерді қоса алғанда) келесі кері байланыс арналарының кез келгені бойынша өтініш беру мүмкіндігін қамтамасыз етеді:

- 1) Компанияның мекенжайына пошта жөнелтілімімен ("адам құқықтары" белгісімен) мына мекенжай бойынша: индексі А15Х3С7, Алматы қ., Республика алаңы, 15, 1 қабат;
- 2) электрондық мекенжай бойынша хабарлама (өтініш/шағым) жіберу арқылы: info@nomadlife.kz;
- 3) Компанияның кез келген өңірлік бөлімшелерінде, филиалдарында өтінішті ресімдеу арқылы;

Компания қызметкерлері ықтимал бұзушылықтар туралы хабарлау үшін келесі байланыс әдістерін қолдана алады:

- 1) trustline@nomadlife.kz – қызметкерлерден сұрақтар бойынша анонимді емес өтініштерді қабылдау;
- 2) хабарламаларды қабылдаудың ішкі анонимді арнасы (whistleblowing), оған КИП арқылы компания қызметкерлеріне қолжетімділік беріледі. Хабарламалар жіберушінің сәйкестендіруінсіз жіберіледі. Анонимді өтініштер қарауға қабылданады. Компания Қазақстан Республикасы заңнамасының және Компанияның ішкі құжаттарының талаптары шегінде өтініштерді өңдеудің құпиялылығын қамтамасыз етеді.

Компания саясаттың ережелері мен қағидаттарын сақтамау бөлігінде ықтимал бұзушылықтар немесе күдіктер туралы адал хабарлаған қызметкерге немесе мүдделі Тараптың өзге өкіліне қатысты қудалауға немесе өзге де жағымсыз салдарға жол бермейді.

- 6.1.3.2. Компания өтініштердің құжатталған есебін жүргізуді және мүдделі тараптарды оларды қарау нәтижелері туралы хабардар етуді қамтамасыз етеді.
- 6.1.3.3. Барлық өтініштер шұғыл әрекет ету қажеттілігін жедел бағалаудан өтеді. Шұғыл ден қою қажеттілігі болмаған жағдайда өтініштер Қазақстан Республикасының заңнамасында және клиенттердің өтініштерін қарау тәртібін регламенттейтін Компанияның ішкі құжатында белгіленген мерзімдер мен тәртіппен қаралады.
- 6.1.3.4. Компания өзінің жеткізу тізбегіне қатысушылардан өздерінің өтініштерін қабылдау арналарын енгізеді және өздерінің мүдделі тараптарының барлық топтарына осы арналар бойынша шағымдар мен ұсыныстар беруге мүмкіндік береді деп күтеді.
- 6.1.3.5. Егер өтінішті қарау нәтижелері бойынша компанияның қызметі мен жауапкершілігі шегінде адам құқықтарының бұзылу фактісі расталса, Компания бұзушылықты тоқтатуға, теріс салдарларды барынша азайтуға, түзету шараларын қолдануға және қажет болған жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасында және Компанияның ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен бұзылған құқықтарды қалпына келтіруге бағытталған мөлшерлес ден қою шараларын қабылдайды.

6.1.4. Ақпараттандыру және есеп беру

- 6.1.4.1. Ақпараттық ашықтық қағидатын ұстану барысында Компания ішкі және сыртқы мүдделі тараптардың адам құқықтарын сақтау саласындағы өз қызметі туралы хабардар болуын қамтамасыз етуге тырысады.
- 6.1.4.2. Компания адам құқықтарын сақтау саласындағы өз қызметі туралы ақпараттың есебін жүргізеді және өзінің көзқарасы, қағидаттары, әлеуметтік, еңбек және этикалық стандарттардың сақталуы, сондай-ақ Компанияның орнықты даму туралы есептерінде және өзге де құжаттарында іске асырылатын шаралар туралы мәліметтерді ашады. Осы салада ақпаратты ашу практикасын дамыту кезең-кезеңімен жүзеге асырылады.

<p>Life Nomad</p>	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 14 - 20-ден</p>
-----------------------	---	--	------------------------

- 6.2. №198 қаулының (18-1 және 18-2-тармақтар) талаптарына сәйкес компанияда сату практикасына мониторинг жүргізу, өтініштерді талдау және Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес түзету шараларын қабылдау рәсімдерін қоса алғанда, клиенттердің құқықтары мен мүдделерінің сақталуын бақылаудың ішкі тетіктері жұмыс істейді.
- 6.3. Компанияның еңбек құқықтары саласындағы қағидаттары мен міндеттемелерін практикалық іске асыру мақсатында Компания мыналарды қамтамасыз етеді:
- 1) Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, Компанияның ішкі нормативтік құжаттарына және басқару органдарының шешімдеріне сәйкес қызметкерлерге жалақы белгілеу және төлеу;
 - 2) үстеме жұмысты есепке алуды және реттеуді қоса алғанда, жұмыс уақытының ұзақтығын бақылау;
 - 3) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен және мөлшерде үстеме жұмысқа ақы төлеуді;
 - 4) еңбек құқықтарының сақталуына байланысты мәселелерді талқылауды және қарауды қоса алғанда, еңбек жағдайлары мәселелері бойынша қызметкерлердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасау;
 - 5) ерлер мен әйелдердің еңбегі үшін құндылығы тең сыйақыны қамтамасыз ету;
 - 6) қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасына, компанияның ішкі құжаттарына және басқару органдарының шешімдеріне сәйкес әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер беру;
 - 7) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру;
 - 8) компанияның стратегиялық мақсаттары мен даму қажеттіліктеріне сәйкес қызметкерлерді оқыту, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және кәсіби дамыту.
- 6.4. **Рөлдер мен жауапкершілік**
- 1) осы саясатты іске асыруды басқару органдары мен Компанияның құрылымдық бөлімшелері өз құзыреті шегінде қамтамасыз етеді.
 - 2) Директорлар кеңесі саясаттың іске асырылуына жалпы қадағалауды жүзеге асырады. Басқарма оны Компанияның қызметіне енгізуді қамтамасыз етеді. Тиісті құрылымдық бөлімшелер өз функциялары шеңберінде саясат ережелерін іске асыруға қатысады.

7. САЯСАТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ЕСЕП БЕРУ

- 7.1. Компания Адам құқықтары саласындағы тиісті тексерудің міндетті құрамдас бөліктерінің бірі олардың сақталуына тиісті бақылауды қамтамасыз ету екенін мойындайды.
- 7.2. Компания өз қызметіне барлық бизнес-процестерде адам құқықтарының сақталуын кешенді тексеруді, ден қоюды талап ететін салаларды анықтауды, сондай-ақ тиісті шаралар мен өзгерістерді уақтылы бастауды қамтамасыз ететін мониторинг және бақылау рәсімдерін енгізуге ұмтылады.
- 7.3. Компания әр қызметкердің әріптестеріне құрметпен қарауын және адам құқықтарының бұзылуының кез келген түріне қарсы тұруды күтеді.
- 7.4. Компания өтініштерді, оқиғаларды, бақылау рәсімдерінің нәтижелерін, тексерулерді, оқыту іс-шараларын және мүдделі тараптардың кері байланысын талдауды қоса алғанда, саясат шеңберінде адам құқықтарының сақталуына тұрақты мониторингті жүзеге асырады.
- 7.5. Компания адам құқықтарын сақтау саласында туындайтын мәселелер мен алаңдаушылықтар туралы өзекті ақпаратты жинау мақсатында мүдделі тараптармен үнемі өзара іс-қимыл жасайды.
- 7.6. Компанияда теңдікті қамтамасыз ету және біржақтылықтың болмауы персоналды басқару бөлімшесінің құзыретіне кіреді. Бұзушылықтар анықталған жағдайда Компания қажетті шараларды қабылдауға, кемсітушілікке жол бермеу мәселелері бойынша қызметкерлерді

	<p>Адам құқықтары саясаты И-104</p>	<p>Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл</p>	<p>Бет 15 - 20-ден</p>
--	---	--	------------------------

оқытуға және кемсітушілікке ұшыраған адамдарды қорғауды қамтамасыз етуге міндеттенеді.

- 7.7. Компания Іскери серіктестерге компания қабылдаған адам құқықтары мен бостандықтарын қорғау принциптері туралы хабарлауға міндеттенеді. Компания іскер серіктестерден өз қызметін жүзеге асыру кезінде адам құқықтарын құрметтеу қағидаттарын сақтауды күтеді.
- 7.8. Компания осы саясатты іске асырудың тәсілдері, практикалары мен нәтижелері туралы ақпаратты Компания елеулі және орынды деп санайтын көлемде орнықты даму және өзге де жария ашу туралы есептілік құрамында ашады.
- 7.9. Осы саясаттың орындалуын мониторингтеу мақсатында Компания адам құқықтары, еңбек құқықтары, кемсітпеушілік, еңбекті қорғау, клиенттік құқықтар, этика және комплаенс саласындағы шаралардың тиімділігін көрсететін сапалық және сандық көрсеткіштерді пайдалана алады. Ұсынылатын көрсеткіштердің тізбесі осы Саясатқа қосымшада және/немесе Компанияның ESG-есептілік және орнықты даму жөніндегі ішкі құжаттарында белгіленуі мүмкін.

8. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

- 8.1. Саясат жария құжат болып табылады және Компанияның сайтында орналастырылады.
- 8.2. Саясат Компанияның Директорлар Кеңесінің шешімінде көрсетілген күннен бастап күшіне енеді және ол жойылғанға немесе жаңа құжатпен ауыстырылғанға дейін қолданылады.
- 8.3. Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар Компанияның Директорлар кеңесінің шешімімен енгізіледі.
- 8.4. Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу Компанияның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес жүзеге асырылады.
- 8.5. Саясатқа енгізілген барлық өзгерістер мүдделі тараптардың назарына компанияның интернет-ресурсында, КИП-та орналастыру және хабарламалар жіберу арқылы жеткізіледі.
- 8.6. Қағаз тасығыштағы саясаттың түпнұсқасы әдіснама бөлімшесінде сақталады.
- 8.7. Саясаттың электрондық нұсқасын әдіснама бөлімшесі КИП-та орналастырады.
- 8.8. Саясатпен реттелмеген ережелер Қазақстан Республикасының заңнамасына және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес реттеледі.
- 8.9. Егер Қазақстан Республикасының заңнамасын өзгерту нәтижесінде саясаттың жекелеген ережелері Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келсе, мұндай ережелер саясатқа тиісті өзгерістер енгізілгенге дейін Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін бөлігінде қолдануға жатады.
- 8.10. Компания заңнамадағы өзгерістерді және халықаралық және Ұлттық практикада адам құқықтарын сақтау саласындағы жаңа стандарттардың пайда болуын ескере отырып, саясатты жетілдіретін болады.
- 8.11. Саясатты қайта қарау және жаңарту үшін жауапты бөлім тұрақты даму бөлімі (ESG) болып табылады.

9. ҚОСЫМШАЛАР МЕН НЫСАНДАР

- 9.1. Саясатта келесі қосымшалар қолданылады:
 - 1) 1-қосымша – Адам құқықтары саласындағы саясатты іске асыруды мониторингілеу және бағалау метрикаларының жүйесі;
 - 2) 2-қосымша – «Nomad Life» ӨСК» АҚ саясатының БҰҰ-ның кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары жөніндегі басшылық қағидаттарына сәйкестігі матрицасы. (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights Alignment Matrix*).

	Адам құқықтары саясаты И-104	Басылым 1: 13.02.2026 жыл Күшіне енді: 14.02.2026 жыл	Бет 16 - 20-ден
--	---------------------------------	--	-----------------

1-қосымша
И-104-ке

Адам құқықтары саласындағы саясатты іске асыруды мониторингілеу және бағалау метрикаларының жүйесі

1. Жалпы ережелер

- 1.1. Осы қосымша Адам құқықтары саласындағы саясатты іске асыруды бағалау үшін "NOMAD Life" ӨСК" АҚ қолданатын мониторинг жүйесін, тиімділіктің негізгі көрсеткіштерін (KPI) және талдау құралдарын айқындайды.
- 1.2. Мониторинг жүйесі мыналарды ескере отырып әзірленген:
 - 1) БҰҰ-ның кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары жөніндегі нұсқаулықтары (UN Guiding principles on Business and Human Rights);
 - 2) GRI Standards (Global Reporting Initiative);
 - 3) UN Global Compact (БҰҰ Жаһандық шарты) қағидаттары;
 - 4) ISO 26000, ISO 37301 және ISO 37001 халықаралық стандарттары;
 - 5) корпоративтік басқарудың және ESG-Есептіліктің үздік халықаралық практикалары.
- 1.3. Біріккен Ұлттар Ұйымының нұсқауларына сәйкес Компания адам құқықтарына теріс әсерді анықтауы, алдын алуы, азайтуы және жоюы, сондай-ақ мониторинг және есеп беру жүйесі арқылы қабылданатын шаралардың тиімділігін бақылауы керек.
- 1.4. Мониторинг корпоративтік аналитикалық құрал – ESG-адам құқықтары мен еңбек практикасының дэшбордына біріктірілген сандық және сапалық көрсеткіштер негізінде жүзеге асырылады.
- 1.5. Бұл құрал мүмкіндік береді:
 - 1) адам құқықтарының сақталу көрсеткіштерін қадағалау;
 - 2) ықтимал тәуекелдерді анықтау;
 - 3) іске асырылатын шаралардың тиімділігін бағалау;
 - 4) Компания қызметінің ашықтығын қамтамасыз етуге міндетті;
 - 5) Басқарма мен Директорлар кеңесі үшін талдамалық материалдар қалыптастыруға міндетті.

Бақылау тақтасының көрсеткіштері негізгі бағыттарды қамтиды:

- 1) персоналдың құрылымы мен дамуы;
- 2) тең мүмкіндіктер және кемсітпеу;
- 3) еңбек құқықтарының сақталуы;
- 4) қызметкерлердің әл-ауқаты және еңбек жағдайлары;
- 5) өтініштерді қарау тетігі;
- 6) жеткізу тізбегіндегі адам құқықтарының сақталуы.

Мониторинг нәтижелерін Компания ішкі талдау және басқару шешімдерін қабылдау үшін пайдаланады. Жалпыланған ақпарат Компанияның тұрақты даму есептілігінде ашылуы мүмкін.

**2-қосымша
И-104-ке**

«Nomad Life» ӨСК» АҚ Саясатының БҰҰ-ның кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары жөніндегі басшылық қағидаттарына сәйкестігі матрицасы (UN Guiding principles on Business and Human Rights, UNGP)

1. Қосымшаның мақсаты

1.1. Осы қосымша «Nomad Life» ӨСК» АҚ саясатының 2011 жылы БҰҰ Адам құқықтары жөніндегі кеңесі бекіткен БҰҰ кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары жөніндегі басшылық қағидаттарына (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP) сәйкестігін көрсету үшін әзірленген.

БҰҰ нұсқаулары үш негізгі элементке негізделген:

- 1) protect / қорғау — мемлекеттің адам құқықтарын қорғау міндеті;
- 2) Respect / Құрмет — Бизнесің адам құқықтарын құрметтеу жауапкершілігі;
- 3) Remedy / құқықтық қорғау құралдары — құқықтық қорғау құралдарына қол жеткізуді қамтамасыз ету.

1.2. Бұл матрица Компания Саясатының ережелері көрсетілген принциптерді қалай жүзеге асыратынын көрсетеді:

- 1) корпоративтік басқару жүйесі;
- 2) тиісті тексеру рәсімдері (Human Rights Due Diligence);
- 3) тәуекелдерді басқару жүйесі;
- 4) өтініштерді қарау тетіктері;
- 5) мониторинг және есептілік рәсімдері.

1.3. ESG басқару жүйесімен байланыс

Саясат ережелері Компанияның тұрақты даму жүйесіне біріктірілген және келесі халықаралық стандарттармен байланысты:

- 1) UN Guiding Principles on Business and Human Rights;
- 2) UN Global Compact;
- 3) GRI Standards;
- 4) ISO 26000 (Social Responsibility);
- 5) ISO 37301 (Compliance Management);
- 6) ISO 37001 (Anti-Bribery Management Systems).

Саясатты іске асыру тиімділігінің мониторингі ESG-метрика жүйесі және 1-қосымшада ұсынылған Талдамалық дэшборд арқылы жүзеге асырылады.

2. Компания қызметінде UNGP қағидаттарын іске асыру

2.1. Pillar (Столп) I – Protect / Қорғау

(адам құқықтарын қорғаудың мемлекеттік міндеті)

UNGP талабы	Саясатта жүзеге асыру	Саясат бөлімі
Халықаралық міндеттемелерді сақтау	Компания халықаралық құжаттарға сәйкес әрекет етеді	Бөлім 2
Заңнаманы сақтау	Қызмет ҚР заңнамасы шеңберінде жүзеге асырылады	Бөлім 2
Реттеушілермен өзара әрекеттесу	Қаржы реттеушісінің талаптарын есепке алу	Бөлім 2

Пікір:

Компания мемлекет функциясын орындамайды, алайда адам құқықтарын қорғауды қолдайтын **құқықтық жүйе шеңберінде қызметті жүзеге асырады.**

2.2. Pillar (Столп) II – Respect / Құрмет

(бизнестің жауапкершілігі адам құқықтарын құрметтеу)

2.2.1. Негізгі қағидаттар

UNGP талабы	Саясатта жүзеге асыру	Бөлім
Қоғамдық міндеттеме	Адам құқықтары саласындағы саясатты қабылдау	1
Адам құқықтарын құрметтеу	Адам құқықтарын құрметтеу қағидаттарын бекіту	4.1
Кемсітпеушілік	Кемсітушілікке нөлдік төзімділік	4.2.2

2.2.2. Еңбек құқықтары

UNGP талабы	Жүзеге асыру	Бөлім
Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу	Мәжбүрлі еңбектің кез келген түріне тыйым салу	4.2.3
Балалар еңбегіне тыйым салу	Қызметкерлердің жасын тексеру	4.2.3
Зорлық-зомбылықтың алдын алу	Қудалау мен қудалауға тыйым салу	4.2.4
Қауіпсіз еңбек жағдайлары	Еңбекті қорғау және жұмыс ортасының қауіпсіздігі	4.2.5
Әділ еңбек жағдайлары	Еңбекақы және әлеуметтік кепілдіктер	4.2.6

2.2.3. Әлеуметтік және клиенттік құқықтар

UNGP талабы	Жүзеге асыру	Бөлім
Инклюзивтілік	Өртүрлілікті қолдау	4.2.9
Қаржылық инклюзивтілік	Сақтандыру қызметтерінің қолжетімділігі	4.2.10
Дербес деректерді қорғау	Деректердің құпиялылығы	4.2.11

2.2.4. Human Rights Due Diligence / Адам құқықтары саласындағы тиісті тексеру

UNGP кезеңі	Жүзеге асыру	Бөлім
Тәуекелдерді анықтау	Адам құқықтарын бұзу тәуекелдерін бағалау	4.3
Тәуекел жүйесіне Интеграция	Тәуекелдерді басқаруға қосу	6.1.1
Қызметкерлерді оқыту	Оқыту бағдарламалары	6.1.2
Мониторинг	Өтініштер мен көрсеткіштерді талдау	7.4
Жеткізушілер	Жеткізу тізбегіндегі тәуекелдерді есепке алу	6.1.4

2.3. Pillar (Столп) III – Remedy / Құқықтық қорғау құралдары

(бұзылған құқықтарды қалпына келтіру)

UNGP талабы	Жүзеге асыру	Бөлім
Шағым беру арналары	Өтініш беру жүйесі	6.1.3
Whistleblowing	Анонимді хабарлама арнасы	6.1.3
Өтініш берушілерді қорғау	Қудалауға жол бермеу	6.1.3
Шағымдарды қарау	Қарау рәсімі	6.1.3
Түзету шаралары	Бұзушылықтарды жою	6.1.3.5

2.4. Мониторинг және есептілік

UNGP талабы	Жүзеге асыру	Бөлім
Мониторинг	Өтініштер мен оқиғаларды талдау	7.4
Ақпаратты ашу	ESG-есеп беру	6.1.4
Көрсеткіштер	ESG-адам құқықтары тақтасы	1-қосымша

2.5. Халықаралық стандарттармен байланыс

Стандарт	Қолдану
UN Guiding Principles	саясаттың негізі
UN Global Compact	1-6 принциптері
GRI Standards	ақпаратты ашу
ISO 26000	әлеуметтік жауапкершілік
ISO 37301	сәйкестік
ISO 37001	сыбайлас жемқорлыққа қарсы

3. Корпоративтік басқару үшін маңызы

3.1. Бұл матрицаны пайдалану мүмкіндік береді:

- 1) адам құқықтары саласындағы халықаралық стандарттарға сәйкестігін қамтамасыз етуге міндетті;
- 2) корпоративтік басқарудың ашықтығын арттыру;
- 3) ESG тәжірибесінің жоғары деңгейін сақтау;
- 4) инвесторлардың, клиенттердің және реттеушілердің сенімін нығайту.

ӨЗГЕРІСТЕР / ТОЛЫҚТЫРУЛАРДЫ ТІРКЕУ ПАРАҒЫ

№	Өзгерісті енгізу күні / толықтырулар	өзгерту / толықтыру жататын құжат тармағының №	Құжат парағы (бет)	Негіздеме (шешімнің № және күні)