	Политика в области прав человека И-104	Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.	Стр. 1 из 21
--	---	---	--------------

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров
АО «КСЖ «Nomad Life»
Протокол № 130226/1
от «13» февраля 2026 г.

ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
АО «КСЖ «NOMAD LIFE»

И – 104

г. Алматы, 2026 год


СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2.	НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	4
3.	ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	4
4.	ПРИНЦИПЫ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОТНОШЕНИИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА.....	5
5.	ПОДХОД КОМПАНИИ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	9
6.	МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	12
7.	КОНТРОЛЬ И ОТЧЁТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ.....	14
8.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	15
9.	ПРИЛОЖЕНИЯ И ФОРМЫ	16
Приложение 1.....		17
	Система метрик мониторинга и оценки реализации политики в области прав человека	17
Приложение 2.....		18
	Матрица соответствия Политики АО «КСЖ «Nomad Life» Руководящим принципам ООН по предпринимательской деятельности и правам человека (<i>UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP</i>).....	18
ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ / ДОПОЛНЕНИЙ.....		21

	<p>Политика в области прав человека И-104</p>	<p>Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.</p>	<p>Стр. 3 из 21</p>
--	---	---	---------------------

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящая Политика в области прав человека (далее – Политика) является основополагающим внутренним документом АО «КСЖ «Nomad Life» (далее – Компания), определяющим основные принципы, обязательства и подходы Компании в области соблюдения и защиты прав человека. Политика направлена на формирование на корпоративном уровне ответственного подхода к уважению прав и свобод человека, а также закрепление принципов и процедур, направленных на их соблюдение в деятельности Компании с учётом специфики её деятельности.
- 1.2. Политика разработана в соответствии с законодательством Республики Казахстан, международными стандартами и принципами в области прав человека, а также Уставом и внутренними нормативными документами Компании.
- 1.3. Настоящая Политика разработана с учётом Руководящих принципов ООН по предпринимательской деятельности и правам человека (UN Guiding Principles on Business and Human Rights), основанных на концепции «Protect, Respect and Remedy» (Защита, Уважение и Средства правовой защиты).
- 1.4. Политика отражает обязательство Компании уважать международно-признанные права человека, предотвращать и минимизировать негативное воздействие своей деятельности на права человека, применять риск-ориентированный подход и процедуры должной осмотрительности (Human Rights Due Diligence), а также обеспечивать доступ к механизмам рассмотрения обращений и принятия мер по устранению последствий нарушений и восстановлению нарушенных прав в пределах применимого законодательства и компетенции Компании.
- 1.5. Политика формирует единые подходы и требования Компании в области соблюдения прав человека. Компания обязуется соблюдать положения Политики, а также придерживаться основных ценностей, включая этические принципы и стандарты, закреплённые в Кодексе корпоративной этики Компании. При осуществлении своей деятельности Компания уважает права человека и достоинство работников, клиентов, партнёров, поставщиков и иных заинтересованных сторон.
- 1.6. Достижение целей Политики обеспечивается решением следующих задач:
 - 1) определение основных принципов и обязательств Компании в отношении соблюдения и защиты прав человека;
 - 2) определение механизмов, обеспечивающих соблюдение и защиту прав человека в деятельности Компании;
 - 3) подтверждение приверженности Компании международным и национальным принципам и стандартам в области прав человека.
- 1.7. Политика применяется ко всем видам деятельности и бизнес-процессам Компании. Работники Компании обязаны руководствоваться положениями Политики при исполнении своих должностных обязанностей в пределах своих полномочий.
- 1.8. Компания призывает своих партнёров, поставщиков и подрядчиков, клиентов и иных заинтересованных сторон уважать международно-признанные права человека и придерживаться принципов Политики. Компания также ожидает, что деловые партнёры будут стремиться внедрять аналогичные принципы и подходы в своих внутренних документах и корпоративных практиках.
- 1.9. Совет директоров и Правление Компании принимают на себя обязательства по реализации Политики и обеспечению её внедрения в деятельность Компании, а также контролю её исполнения.

	Политика в области прав человека И-104	Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.	Стр. 4 из 21
--	---	---	--------------

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

2.1. Политика разработана в соответствии с требованиями следующих документов¹:

- 1) Всеобщая декларация прав человека (*принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года*);
- 2) Руководящие принципы ООН по предпринимательской деятельности и правам человека (UN Guiding Principles on Business and Human Rights): реализация рамочной концепции ООН “Защита, соблюдение и средства правовой защиты” (утверждены Советом ООН по правам человека в 2011 году);
- 3) Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (принята Генеральной конференцией Международной организации труда на её 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года);
- 4) Десять принципов Глобального договора ООН (UN Global Compact), в части принципов 1–2 (права человека) и принципов 3–6 (трудовые отношения);
- 5) ISO 26000:2010 Руководство по социальной ответственности (Guidance on Social Responsibility), в части подходов к правам человека, трудовым практикам, взаимодействию с заинтересованными сторонами и корпоративной ответственности;
- 6) Международный пакт о гражданских и политических правах (принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года);
- 7) Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года);
- 8) Конституция Республики Казахстан;
- 9) Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс);
- 10) Постановление Правления Национального Банка Республики Казахстан от 27 августа 2018 года № 198 «Об утверждении Правил формирования системы управления рисками и внутреннего контроля для страховых (перестраховочных) организаций, филиалов страховых (перестраховочных) организаций-нерезидентов Республики Казахстан»;
- 11) Кодекс корпоративной этики;
- 12) Политика противодействия коррупции;
- 13) Порядок рассмотрения обращений клиентов;
- 14) иные нормативные правовые акты Республики Казахстан и внутренние нормативные документы Компании.

3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ


3.1. В Политике применены следующие термины с соответствующими определениями:

- 1) **дискриминация** – ограничение в правах либо предоставление преимуществ по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста, физических недостатков, принадлежности к общественным объединениям или по иным обстоятельствам;
- 2) **заинтересованные стороны (стейкхолдеры)** – физические и юридические лица либо их группы, которые могут оказывать влияние на деятельность Компании, находиться под её влиянием или быть затронутыми её деятельностью.

К заинтересованным сторонам относятся, в том числе:

- а) государственные и регулирующие органы;
- б) клиенты (страхователи, застрахованные, выгодоприобретатели);

¹ При применении настоящих нормативных документов целесообразно проверить их актуальность. Если ссылочный документ заменён (изменён), то при пользовании настоящим документом следует руководствоваться заменённым (актуализированным) документом. Если ссылочный документ отменён без замены, то положение, в котором дана ссылка на него, применяется в части, не затрагивающей эту ссылку.

	Политика в области прав человека И-104	Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.	Стр. 5 из 21
--	---	---	--------------

- в) инвесторы и акционеры;
- г) работники Компании;
- д) партнёры и поставщики;
- е) представители бизнес-сообщества;
- ж) иные лица и организации, взаимодействующие с Компанией.

- 3) **права человека** – совокупность основных прав и свобод, признанных и гарантированных законодательством Республики Казахстан и международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан;
- 4) **инклюзивность** – составляющая корпоративной культуры, в которой многообразие и равенство возможностей выражаются в признании уникальности и потенциала каждого работника (партнёра, поставщика, подрядчика), уважении ко всем заинтересованным сторонам, с целью создания условий, способствующих раскрытию такого потенциала, открытому обмену идеями и отсутствию социокультурных барьеров и предубеждений;
- 5) **работники** – физические лица, которые состоят в трудовых отношениях с Компанией;
- 6) **недобросовестная практика** – нарушение прав и законных интересов клиентов действиями (бездействиями) Компании;
- 7) **обращение клиента** – заявление или жалоба лица о содействии в реализации его прав и свобод или прав и свобод других лиц либо сообщение о нарушении законодательства Республики Казахстан о страховании и страховой деятельности и (или) внутренних документов Компании, недостатках в работе Компании, её должностных лиц, либо критика их деятельности, а также положительные отзывы, отклики, предложения по деятельности Компании;
- 8) **детский труд** – работа, выполняемая лицом, не достигшим возраста, с которого допускается заключение трудового договора в соответствии со статьёй 31 Трудового кодекса.
- 9) **принудительный труд** – любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило добровольно своих услуг;
Принудительный труд допускается только:
 - а) на основании судебного акта о признании виновным в совершении уголовного или административного правонарушения, вступившего в законную силу, при условии, что работа будет производиться под надзором и контролем государственных органов и что лицо, выполняющее её, не будет уступлено или передано в распоряжение физических и (или) юридических лиц;
 - б) в условиях чрезвычайного или военного положения.

3.2. В Политике используются следующие сокращения:

- 1) **КИП** – корпоративный информационный портал Компании.

4. ПРИНЦИПЫ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОТНОШЕНИИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

- 4.1. Компания признаёт и уважает международно-признанные права человека, закреплённые в международных актах, ратифицированных Республикой Казахстан, и руководствуется принципом уважения человеческого достоинства, равенства, недискриминации и ответственности бизнеса за предотвращение негативного воздействия на права человека в рамках своей деятельности, деловых отношений и применимого законодательства.
- 4.2. В рамках своей деятельности Компания обязуется следовать следующим принципам и обязательствам.

	Политика в области прав человека И-104	Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.	Стр. 6 из 21
--	---	---	--------------

4.2.1. **Законность и добросовестность**

Компания осуществляет деятельность строго в рамках законодательства Республики Казахстан, внутренних нормативных документов и принципов деловой этики.

4.2.2. **Равные возможности и недопустимость дискриминации**

- 1) Компания не допускает дискриминацию в отношении работников, соискателей, партнёров, поставщиков и подрядчиков, потребителей, акционеров, а также иных заинтересованных сторон по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста, физических недостатков, принадлежности к общественным объединениям или по иным обстоятельствам;
- 2) Компания обеспечивает равную оплату за равный труд и равные условия труда без какой-либо дискриминации в соответствии с Конституцией Республики Казахстан и Трудовым кодексом;
- 3) Компания придерживается принципа нулевой терпимости к дискриминации.

4.2.3. **Недопустимость принудительного труда, детского труда и торговли людьми**


- 1) все виды работ или услуг в Компании выполняются работниками добровольно в соответствии с требованиями к должности, профессии на условиях, определённых трудовыми договорами, заключёнными в соответствии с требованиями Трудового кодекса и внутренних документов Компании. Компания гарантирует отсутствие требований к выполнению труда под угрозой наказания или увольнения;
- 2) Компания не приемлет использование детского труда. Компания не принимает на работу лиц, не достигших возраста, с которого допускается заключение трудового договора в соответствии со статьёй 31 Трудового кодекса. В Компании внедрены надёжные механизмы проверки возраста нанимаемых работников и ни при каких обстоятельствах к работе не привлекаются лица, не достигшие минимального возраста, установленного Трудовым кодексом;
- 3) Компания не допускает вовлечение в любые формы торговли людьми и принимает меры по предотвращению таких рисков в своей деятельности;
- 4) Компания ожидает от партнёров, поставщиков и подрядчиков, клиентов и иных заинтересованных сторон соблюдения аналогичных принципов.

4.2.4. **Недопустимость насилия**

- 1) Компания не допускает любые проявления физического, вербального или психологического притеснения (насилия), включая сексуальные домогательства, агрессию, злоупотребления или угрозы на рабочем месте со стороны коллег или руководства;
- 2) Компания ожидает от партнёров, поставщиков и подрядчиков, клиентов и иных заинтересованных сторон уважительного и этичного поведения по отношению к своим работникам и работникам Компании;
- 3) в Компании установлен порядок рассмотрения сообщений о случаях дискриминации и притеснения, а также применяются дисциплинарные и иные меры в соответствии с законодательством и внутренними документами Компании.

4.2.5. **Обеспечение охраны труда, производственной и экологической безопасности**

- 1) Компания обеспечивает работникам условия труда, отвечающие требованиям законодательства Республики Казахстан в области охраны труда и здоровья, а также требованиям внутренних нормативных документов Компании. Компания осуществляет анализ профессиональных рисков, организует инструктажи и обучение работников по вопросам охраны труда и безопасных методов выполнения работ;

	Политика в области прав человека И-104	Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.	Стр. 7 из 21
--	---	---	--------------

- 2) Компания принимает необходимые меры по обеспечению безопасной рабочей среды и предотвращению причинения вреда, жизни и здоровью работников;
- 3) Компания стремится рационально использовать ресурсы и соблюдать требования экологического законодательства Республики Казахстан в рамках реализации принципов устойчивого развития.

4.2.6. Обеспечение благоприятных условий труда


- 1) Компания стремится обеспечивать благоприятные условия труда для работников, соблюдая требования законодательства Республики Казахстан;
- 2) Компания обеспечивает работникам достойную и справедливую оплату труда, включая выплату заработной платы в размере не ниже минимального уровня, установленного законодательством Республики Казахстан, а также её своевременную выплату. При установлении размера заработной платы и иных выплат Компания учитывает уровень квалификации работника, сложность выполняемой работы, уровень ответственности, профессиональные навыки и результаты труда;
- 3) Компания соблюдает принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности;
- 4) Компания обеспечивает соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством Республики Казахстан, включая предоставление выходных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков и оплату сверхурочной работы;
- 5) Компания участвует в системе обязательного социального страхования и обеспечивает работникам социальную защиту в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 6) Компания способствует профессиональному развитию работников, включая повышение квалификации, развитие профессиональных навыков и компетенций;
- 7) помимо установленных законодательством социальных гарантий Компания реализует программы поддержки здоровья работников, включая добровольное медицинское страхование, страхование жизни работников, а также реализует программы поддержки здорового образа жизни, развивает внутренние инициативы, и меры по поддержанию психологического благополучия работников;
- 8) Компания взаимодействует с представителями работников по вопросам условий труда и развития социального диалога.

4.2.7. Уважение культурных особенностей

- 1) Компания осуществляет деятельность в различных регионах Республики Казахстан и уважает культурные, социальные и иные особенности заинтересованных сторон в регионах своего присутствия;
- 2) при осуществлении своей деятельности Компания руководствуется принципами уважения человеческого достоинства, недопущения дискриминации и равных возможностей при взаимодействии с работниками, клиентами и иными заинтересованными сторонами;
- 3) Компания стремится содействовать занятости местного населения и обеспечивает равные условия труда и оплаты труда для работников в региональных подразделениях и филиалах в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4.2.8. Соблюдение прав на свободу собраний и объединений

- 1) Компания соблюдает права работников на свободу объединений, включая право создавать профессиональные союзы, вступать в них или воздерживаться от вступления, а также право на ведение коллективных переговоров в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

	<p>Политика в области прав человека И-104</p>	<p>Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.</p>	<p>Стр. 8 из 21</p>
--	---	---	---------------------

- 2) Компания не оказывает какого-либо давления на работников в связи с реализацией ими указанных прав и не допускает негативных последствий для работников по мотивам участия либо неучастия в объединениях;
- 3) в Компании функционируют предусмотренные законодательством механизмы представительства интересов работников, включая согласительную комиссию, обеспечивающую рассмотрение трудовых споров и поддержание социального диалога;
- 4) Компания готова к конструктивному взаимодействию и сотрудничеству в рамках действующего законодательства в случае создания работниками профессионального союза.

4.2.9. **Обеспечение поддержания и развития многообразия и инклюзивности**

- 1) Компания соблюдает и развивает принципы социокультурного многообразия и инклюзивности в отношении своих работников, включая членов исполнительного органа и органа управления Компании, а также во взаимоотношениях с партнёрами, поставщиками, подрядчиками и иными заинтересованными сторонами, признаёт их важность, разделяет уверенность, что многообразие и инклюзивность являются значимыми факторами в достижении долгосрочных целей развития Компании и способствуют привлечению, развитию, удержанию талантов, а также принятию наиболее эффективных решений;
- 2) Компания уделяет особое внимание обеспечению доступной и инклюзивной среды с учётом особенностей своей деятельности, в том числе для людей с ограниченными возможностями здоровья.

4.2.10. **Обеспечение финансовой инклюзивности, включая:**

- 1) внедрение инноваций и расширение спектра финансовых услуг, доступных для недостаточно обеспеченных групп населения, на основе рыночных исследований и отзывов клиентов;
- 2) адаптация предоставляемых услуг к потребностям и предпочтениям клиентов;
- 3) информирование клиентов о страховых продуктах и условиях страхования, повышение финансовой грамотности и прозрачности предоставляемых услуг;
- 4) внедрение механизма рассмотрения жалоб, легкодоступного для клиентов;
- 5) обучение персонала предотвращению агрессивных методов продаж и неуважительного отношения к клиентам;
- 6) взаимодействие с внешними сторонами для расширения охвата или развития инклюзивного финансового рынка.


4.2.11. **Защита персональных данных и конфиденциальности**

- 1) Компания признаёт право клиентов и работников на неприкосновенность частной жизни;
- 2) доступ к персональным данным ограничивается кругом уполномоченных лиц.

4.3. **Должная осмотрительность в области прав человека**

Компания придерживается принципов должной осмотрительности в области прав человека (Human Rights Due Diligence) в соответствии с Руководящими принципами ООН по предпринимательской деятельности и правам человека.

- 1) идентифицирует и оценивает риски потенциального негативного воздействия на права человека;
- 2) интегрирует результаты оценки рисков в систему управления рисками и внутреннего контроля;
- 3) принимает меры по предотвращению и минимизации негативного воздействия;
- 4) осуществляет мониторинг эффективности принимаемых мер;


	Политика в области прав человека И-104	Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.	Стр. 9 из 21
--	---	---	--------------

- 5) обеспечивает механизм рассмотрения обращений и устранения последствий возможных нарушений.

5. ПОДХОД КОМПАНИИ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

5.1. В отношениях с работниками Компания:

- 5.1.1. Компания обеспечивает реализацию принципа равных возможностей и поддерживает многообразие кадрового состава при подборе, найме, обучении, продвижении по службе и установлении условий оплаты труда работников.
- 5.1.2. Подбор и наём работников, а также решения о продвижении и вознаграждении принимаются на основе объективных критериев.
- 5.1.3. При регулировании трудовых отношений Компания обеспечивает недопущение дискриминации по основаниям, указанным в пункте 4.2.2 Политики.
- 5.1.4. Компания обеспечивает равенство работников при реализации трудовых прав и не допускает ограничений в трудовых правах по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.
- 5.1.5. Компания обеспечивает создание условий труда для работников с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и с учётом характера деятельности Компании, включая предоставление необходимой информации и организацию рабочих мест с учётом индивидуальных потребностей.
- 5.1.6. Компания применяет систему оплаты труда, основанную на объективных и прозрачных критериях оценки результатов труда, квалификации и уровня ответственности работников. В рамках данной системы обеспечивается недопущение неравенства в оплате труда и соблюдение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.
- 5.1.7. Компания соблюдает требования законодательства Республики Казахстан в отношении продолжительности рабочего времени, времени отдыха, предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков и оплаты сверхурочной работы.
- 5.1.8. Компания обеспечивает оформление трудовых отношений в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, заключая трудовые договоры в письменной форме и исключая любые формы принуждения к труду.
- 5.1.9. Компания принимает меры по предотвращению рисков вовлечения в принудительный труд и торговлю людьми в своей деятельности и при взаимодействии с контрагентами.
- 5.1.10. Компания при приёме на работу обеспечивает проверку возраста кандидатов и соблюдение требований статьи 31 Трудового кодекса Республики Казахстан. В случаях, когда законодательством допускается заключение трудового договора с несовершеннолетними, Компания соблюдает установленные ограничения, включая запрет на привлечение к работам, способным причинить вред их здоровью и нравственному развитию.
- 5.1.11. Компания уважает и гарантирует право работников на свободу объединений для защиты их интересов, включая право на ведение коллективных переговоров. Это предполагает возможность учреждения или присоединения к профессиональным союзам и иным представительным организациям (по выбору работника), в том числе с целью обсуждения коллективных договоров для достижения соглашений об условиях труда.
- 5.1.12. Обработка и защита персональных данных осуществляются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Компании.
- 5.1.13. Компания организует работу по обеспечению безопасных условий труда и охраны здоровья работников в порядке, установленном законодательством Республики

	<p>Политика в области прав человека И-104</p>	<p>Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.</p>	<p>Стр. 10 из 21</p>
--	---	---	----------------------

Казахстан и пунктом 4.2.5 настоящей Политики, включая проведение инструктажей, обучение и оценку профессиональных рисков.

- 5.1.14. Компания признаёт право работников на участие в политической и общественной деятельности в качестве частных лиц в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Вопросы финансирования политической деятельности и взаимодействия с политическими и общественными структурами регулируются Политикой противодействия коррупции Компании.
- 5.1.15. Компания придерживается принципа нулевой терпимости к любым формам физического, психологического или иного насилия, включая сексуальные домогательства и притеснения.
- 5.1.16. Компания обеспечивает конфиденциальность рассмотрения сообщений о нарушениях прав человека и не допускает преследования, дискриминации либо иных негативных последствий в отношении работников, добросовестно сообщивших о таких нарушениях, в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Компании.
- 5.1.17. Компания организует обучение и информирование работников по вопросам соблюдения прав человека, недопущения дискриминации и насилия в рамках программ внутреннего обучения и развития персонала.
- 5.1.18. Компания не допускает необоснованных предпочтений при принятии кадровых решений. В части урегулирования конфликта интересов Компания руководствуется внутренними нормативными документами.

5.2. В отношениях с обществом и населением регионов присутствия Компания:

- 5.2.1. Осуществляет деятельность во всех регионах Республики Казахстан и обеспечивает доступность страховых продуктов и услуг в пределах своей сети филиалов и региональных отделений.
- 5.2.2. Создаёт условия для беспрепятственного получения продуктов и услуг Компании лицами с инвалидностью за счёт:
 - 1) соблюдения требований по обеспечению доступной среды в региональных подразделениях и филиалах Компании;
 - 2) внедрения онлайн-страхования, включая использование интернет-ресурса Компании и цифровых каналов партнёров.
- 5.2.3. Реализует принцип привлечения работников из числа местного населения в регионах присутствия и организует их обучение и повышение квалификации.
- 5.2.4. Руководствуется принципами устойчивого развития и соблюдает требования экологического законодательства Республики Казахстан, стремясь минимизировать возможное негативное воздействие на окружающую среду в пределах своей деятельности.
- 5.2.5. В случае осуществления деятельности вблизи объектов культурного наследия Компания соблюдает требования законодательства Республики Казахстан в сфере их охраны.
- 5.2.6. Компания не принимает участия и не оказывает содействия в организации вооружённых конфликтов, не допускает нарушений прав человека в районах конфликта и повышенного риска и не способствует совершению таких действий.

5.3. В отношениях с партнёрами Компания:

- 5.3.1. Стремится поддерживать своих партнёров с тем, чтобы они в своей деятельности соблюдали права человека.
- 5.3.2. Партнёры Компании при осуществлении своей деятельности не должны допускать:
 - 1) любые формы дискриминации по полу, возрасту, этнической или национальной принадлежности, вероисповеданию, по степени физических возможностей, семейному статусу, политическим убеждениям, происхождению и другим индивидуальным особенностям;

	Политика в области прав человека И-104	Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.	Стр. 11 из 21
--	---	---	---------------

- 2) любые формы насилия на рабочем месте, включая словесные, физические и психологические;
- 3) использование детского и принудительного труда;
- 4) негативное влияние на другие права человека и окружающую среду.

5.3.3. Требования к поставщикам и их обязательства как деловых партнёров Компании определяются в нормативном документе Компании, регламентирующем взаимодействие с поставщиками и подрядчиками. Компания соблюдает права человека при выборе и взаимодействии с партнёрами, а также принимает меры для того, чтобы её партнёры были ознакомлены с настоящей Политикой и разделяли приверженность Компании принципу соблюдения, поддержки развития прав человека и содействия такому развитию. От партнёров Компании ожидается особое внимание к их собственным нормам и процедурам, касающимся соблюдения прав человека, в том числе условий труда их работников. При выборе поставщиков товаров, работ и услуг Компания учитывает их приверженность соблюдению применимого законодательства и принципов настоящей Политики.

5.3.4. Выбирает партнёров с учётом их обязательств, предусмотренных договором, в том числе в части соблюдения применимого законодательства и принципов устойчивого развития (ESG). Если партнёр по какой-либо причине не может соответствовать перечисленным в Политике требованиям, Компания открыта для диалога с целью найти и принять наиболее подходящее решение.

5.3.5. Компания стремится применять риск-ориентированный подход при выборе и взаимодействии с поставщиками, подрядчиками и иными партнёрами, включая учет следующих факторов в зависимости от характера отношений и уровня риска:


- 1) соблюдение применимого законодательства;
- 2) наличие фактов грубого нарушения трудовых прав, требований охраны труда, недискриминации, антикоррупционных и этических требований;
- 3) наличие внутренних политик, процедур или обязательств в области прав человека, трудовых стандартов и деловой этики;
- 4) готовность соблюдать договорные условия Компании в области прав человека, конфиденциальности, этики, комплаенса и устойчивого развития.

5.4. В отношениях с клиентами Компания:

5.4.1. Строит отношения с клиентами на основании следующих принципов:

- 1) исключение любой деятельности, которая может нанести ущерб деловой репутации, иным нематериальным и материальным интересам клиентов;
- 2) недопустимость любой формы дискриминации клиентов по полу, возрасту, этнической или национальной принадлежности, вероисповеданию, по степени физических возможностей, семейному статусу, политическим убеждениям, происхождению и другим индивидуальным особенностям;
- 3) соблюдение конфиденциальности любых сведений, в том числе персональных данных клиентов, а также иных сведений, которые могут нанести ущерб деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам клиентов, если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством;
- 4) недопустимость безосновательного отказа клиенту в предоставлении продуктов и услуг;
- 5) своевременное реагирование на замечания, жалобы и претензии клиентов в адрес Компании, принятие мер по устранению последствий допущенных нарушений и упущений.

5.4.2. Развивает подходы в области ответственного страхования и устойчивого ведения деятельности.

	Политика в области прав человека И-104	Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.	Стр. 12 из 21
--	---	---	---------------

5.4.3. При рассмотрении заявок корпоративных клиентов Компания в пределах своей компетенции, применимого законодательства и внутренних документов может учитывать характер деятельности клиента, а также потенциальные социальные и экологические риски, связанные с соответствующей деятельностью.

6. МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

6.1. С целью выполнения принятых обязательств Компания обеспечивает функционирование следующих механизмов соблюдения прав человека.

6.1.1. Управление рисками в области прав человека

6.1.1.1. Выявление и оценка рисков, связанных с нарушением прав человека, осуществляется в рамках действующей системы управления рисками и внутреннего контроля Компании. В соответствии с Политикой управления рисками и внутреннего контроля Компания учитывает риски, способные повлиять на соблюдение прав человека, и при необходимости разрабатывает мероприятия по их минимизации и мониторингу.

6.1.1.2. При наличии повышенных рисков Компания может применять дополнительные меры проверки контрагентов и пересмотра условий сотрудничества в части соблюдения прав человека, трудовых стандартов, деловой этики и иных применимых требований.

6.1.1.3. Процедуры должной осмотрительности в области прав человека

В целях реализации принципов настоящей Политики Компания внедряет процедуры должной осмотрительности в области прав человека как составную часть системы корпоративного управления, управления рисками, комплаенса и внутреннего контроля. Компания в рамках системы управления рисками и внутреннего контроля обеспечивает:

- 1) периодическое выявление и оценку рисков негативного воздействия на права человека, связанных с деятельностью Компании;
- 2) учёт обращений, жалоб, результатов внутренних проверок, аудитов, контрольных мероприятий и обратной связи от заинтересованных сторон при оценке рисков;
- 3) разработку и реализацию мер предупреждения и минимизации выявленных рисков;
- 4) оценку эффективности принятых мер и корректировку подходов при необходимости;
- 5) документирование существенных вопросов и результатов рассмотрения в рамках применимых внутренних процедур.


6.1.2. Обучение в области прав человека

6.1.2.1. В целях обеспечения единообразного понимания принципов и требований в области прав человека Компания обеспечивает информирование работников и иных заинтересованных сторон о положениях настоящей Политики, а также доступ к ней, в том числе путём её размещения на официальном сайте Компании в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: www.nomadlife.kz (далее – сайт Компании).

6.1.2.2. Компания обеспечивает работникам равные возможности для обучения в области прав человека с учётом их функциональных обязанностей и направлений деятельности.

6.1.2.3. Обучение в области прав человека направлено на формирование у работников знаний и понимания:

- 1) принципов уважения прав человека;
- 2) корпоративных ценностей и стандартов деловой этики;
- 3) правил поведения на рабочем месте;
- 4) основ трудовых правоотношений;
- 5) порядка подачи и рассмотрения обращений и жалоб;

	<p>Политика в области прав человека И-104</p>	<p>Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.</p>	<p>Стр. 13 из 21</p>
--	---	---	----------------------

б) иных вопросов, связанных с соблюдением прав человека в деятельности Компании.

6.1.2.4. Формы, программы и периодичность обучения в области прав человека определяются Компанией с учётом потребности в обучении, характера выполняемых работниками функций, а также изменений требований законодательства, внутренних нормативных документов Компании.

6.1.3. Механизм обратной связи и защиты

6.1.3.1. Компания открыта для предложений и обращений заинтересованных сторон и обеспечивает всем заинтересованным лицам возможность подачи обращения по вопросам, связанным с нарушением прав человека (включая вопросы, связанные с содержанием и применением Политики), по любому из следующих каналов обратной связи:

- 1) почтовым отправлением в адрес Компании (с пометкой «права человека») по адресу: индекс А158ХЗС7, г. Алматы, площадь Республики, 15, этаж 1;
- 2) путём отправки сообщения (обращения/жалобы) по электронному адресу: info@nomadlife.kz;
- 3) путём оформления обращения в любом из региональных подразделений, филиалов Компании;

Работники Компании для сообщения о возможных нарушениях могут воспользоваться следующими способами связи:

- 1) trustline@nomadlife.kz – приём неанонимных обращений по вопросам от работников;
- 2) внутренний анонимный канал приёма сообщений (whistleblowing), доступ к которому предоставляется работникам Компании через КИП. Сообщения направляются без идентификации отправителя. Анонимные обращения принимаются к рассмотрению. Компания обеспечивает конфиденциальность обработки обращений в пределах требований законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Компании.


Компания не допускает преследования или иных негативных последствий в отношении работника или иного представителя заинтересованной стороны, добросовестно сообщившего о возможных нарушениях или подозрениях в части несоблюдения положений и принципов Политики.

6.1.3.2. Компания обеспечивает ведение документированного учёта обращений и информирование заинтересованных сторон о результатах их рассмотрения.

6.1.3.3. Все обращения проходят оперативную оценку необходимости безотлагательного реагирования. В случае отсутствия необходимости безотлагательного реагирования обращения рассматриваются в сроки и порядке, установленные законодательством Республики Казахстан и внутренним документом Компании, регламентирующим порядок рассмотрения обращений клиентов.

6.1.3.4. Компания ожидает, что участники её цепочки поставок внедрят собственные каналы приёма обращений и предоставят возможности для подачи жалоб и предложений по данным каналам всем группам своих заинтересованных сторон.

6.1.3.5. Если по результатам рассмотрения обращения подтверждается факт нарушения прав человека в пределах деятельности и ответственности Компании, Компания принимает соразмерные меры реагирования, направленные на прекращение нарушения, минимизацию негативных последствий, применение корректирующих мер и, при необходимости, восстановление нарушенных прав в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Компании.

	<p>Политика в области прав человека И-104</p>	<p>Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.</p>	<p>Стр. 14 из 21</p>
--	---	---	----------------------

6.1.4. Информирование и отчётность

- 6.1.4.1. В своей приверженности принципу информационной прозрачности Компания стремится обеспечить осведомлённость внутренних и внешних заинтересованных сторон о своей деятельности в области соблюдения прав человека.
- 6.1.4.2. Компания ведёт учёт информации о своей деятельности в области соблюдения прав человека и раскрывает сведения о своём подходе, принципах, соблюдении социальных, трудовых и этических стандартов, а также реализуемых мерах в отчётах об устойчивом развитии и иных документах Компании. Развитие практики раскрытия информации в данной сфере осуществляется поэтапно.
- 6.2. В соответствии с требованиями Постановления №198 (пункты 18-1 и 18-2) в Компании функционируют внутренние механизмы контроля соблюдения прав и интересов клиентов, включая процедуры мониторинга практик продаж, анализа обращений и принятия корректирующих мер в соответствии с внутренними документами Компании.
- 6.3. В целях практической реализации принципов и обязательств Компании в области трудовых прав Компания обеспечивает:
- 1) установление и выплату заработной платы работникам в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, внутренними нормативными документами и решениями органов управления Компании;
 - 2) контроль продолжительности рабочего времени, включая учёт и регулирование сверхурочной работы;
 - 3) оплату сверхурочной работы в порядке и размере, установленном законодательством Республики Казахстан;
 - 4) взаимодействие с представителями работников по вопросам условий труда, включая обсуждение и рассмотрение вопросов, связанных с соблюдением трудовых прав;
 - 5) обеспечение равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности;
 - 6) предоставление работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренними документами и решениями органов управления Компании;
 - 7) предоставление работникам оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
 - 8) обучение, повышение квалификации, переподготовку и профессиональное развитие работников в соответствии со стратегическими целями и потребностями развития Компании.
- 6.4. Роли и ответственность
- 1) реализация настоящей Политики обеспечивается органами управления и структурными подразделениями Компании в пределах их компетенции.
 - 2) Совет директоров осуществляет общий надзор за реализацией Политики. Правление обеспечивает её внедрение в деятельность Компании. Соответствующие структурные подразделения участвуют в реализации положений Политики в рамках своих функций.

7. КОНТРОЛЬ И ОТЧЁТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ

- 7.1. Компания признаёт, что одной из обязательных составляющих должной осмотрительности в области прав человека является обеспечение надлежащего контроля за их соблюдением.
- 7.2. Компания стремится внедрить в свою деятельность процедуры мониторинга и контроля, обеспечивающие комплексную проверку соблюдения прав человека во всех бизнес-процессах, выявление областей, требующих реагирования, а также своевременное инициирование соответствующих мер и изменений.

	Политика в области прав человека И-104	Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.	Стр. 15 из 21
--	---	---	---------------

- 7.3. Компания ожидает уважительного отношения каждого работника к своим коллегам и противодействия любому виду нарушения прав человека.
- 7.4. Компания осуществляет регулярный мониторинг соблюдения прав человека в рамках Политики, включая анализ обращений, инцидентов, результатов контрольных процедур, проверок, обучающих мероприятий и обратной связи от заинтересованных сторон.
- 7.5. Компания регулярно взаимодействует с заинтересованными сторонами в целях сбора актуальной информации о вопросах и опасениях, возникающих в области соблюдения прав человека.
- 7.6. Обеспечение равенства и отсутствие предвзятости в Компании входит в компетенцию подразделения по управлению персоналом. В случае выявления нарушений Компания обязуется принимать необходимые меры, проводить обучение работников по вопросам недопущения дискриминации и обеспечивать защиту лиц, подвергшихся дискриминации.
- 7.7. Компания берёт на себя обязательство информировать деловых партнёров о принципах защиты прав и свобод человека, принятых Компанией. Компания ожидает от деловых партнёров соблюдения принципов уважения прав человека при осуществлении своей деятельности.
- 7.8. Компания раскрывает информацию о подходах, практиках и результатах реализации настоящей Политики в составе отчётности об устойчивом развитии и иных публичных раскрытиях в объёме, который Компания считает существенным и целесообразным.
- 7.9. Для целей мониторинга исполнения настоящей Политики Компания может использовать качественные и количественные показатели, отражающие эффективность мер в области прав человека, трудовых прав, недискриминации, охраны труда, клиентских прав, этики и комплаенса. Перечень рекомендуемых показателей может устанавливаться в приложении к настоящей Политике и/или во внутренних документах Компании по ESG-отчётности и устойчивому развитию.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ


- 8.1. Политика является публичным документом и размещается на сайте Компании.
- 8.2. Политика вступает в силу с даты, указанной в решении Совета директоров Компании, и действует до её отмены или замены новым документом.
- 8.3. Изменения и дополнения в Политику вносятся решением Совета директоров Компании.
- 8.4. Внесение изменений и дополнений в Политику осуществляется в соответствии с внутренними нормативными документами Компании.
- 8.5. Все изменения в Политику доводятся до сведения заинтересованных сторон путём размещения на интернет-ресурсе Компании, в КИП и рассылки уведомлений.
- 8.6. Оригинал Политики на бумажном носителе хранится в подразделении методологии.
- 8.7. Электронная версия Политики размещается в КИП подразделением методологии.
- 8.8. Положения, не урегулированные Политикой, регулируются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными документами Компании.
- 8.9. Если в результате изменения законодательства Республики Казахстан отдельные положения Политики вступают в противоречие с законодательством Республики Казахстан, такие положения подлежат применению в части, не противоречащей законодательству Республики Казахстан, до внесения соответствующих изменений в Политику.
- 8.10. Компания будет совершенствовать Политику с учётом изменений в законодательстве и появления новых стандартов в области соблюдения прав человека в международной и национальной практике.
- 8.11. Ответственным подразделением за пересмотр и обновление Политики является подразделение по устойчивому развитию (ESG).

	Политика в области прав человека И-104	Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.	Стр. 16 из 21
--	---	---	---------------

9. ПРИЛОЖЕНИЯ И ФОРМЫ

9.1. В Политике используются следующие приложения:

- 1) Приложение 1 – Система метрик мониторинга и оценки реализации политики в области прав человека;
- 2) Приложение 2 – Матрица соответствия Политики АО «КСЖ «Nomad Life» Руководящим принципам ООН по предпринимательской деятельности и правам человека. (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights Alignment Matrix*).

	<p>Политика в области прав человека И-104</p>	<p>Издание 1: 13.02.2026 год Введено в действие: 14.02.2026г.</p>	<p>Стр. 17 из 21</p>
--	---	---	----------------------

Приложение 1 к И-104

Система метрик мониторинга и оценки реализации политики в области прав человека

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Приложение определяет систему мониторинга, ключевые показатели эффективности (KPI) и инструменты анализа, применяемые АО «КСЖ «Nomad Life» для оценки реализации Политики в области прав человека.
- 1.2. Система мониторинга разработана с учётом:
 - 1) Руководящих принципов ООН по предпринимательской деятельности и правам человека (UN Guiding Principles on Business and Human Rights);
 - 2) GRI Standards (Global Reporting Initiative);
 - 3) принципов UN Global Compact (Глобального договора ООН);
 - 4) международных стандартов ISO 26000, ISO 37301 и ISO 37001;
 - 5) лучших международных практик корпоративного управления и ESG-отчётности.
- 1.3. В соответствии с Руководящими принципами ООН Компания должна идентифицировать, предотвращать, смягчать и устранять негативное воздействие на права человека, а также отслеживать эффективность принимаемых мер через систему мониторинга и отчётности.
- 1.4. Мониторинг осуществляется на основе количественных и качественных показателей, объединённых в корпоративный аналитический инструмент – ESG-дэшборд прав человека и трудовых практик.
- 1.5. Данный инструмент позволяет:
 - 1) отслеживать показатели соблюдения прав человека;
 - 2) выявлять потенциальные риски;
 - 3) оценивать эффективность реализуемых мер;
 - 4) обеспечивать прозрачность деятельности Компании;
 - 5) формировать аналитические материалы для Правления и Совета директоров.

Показатели дэшборда охватывают ключевые направления:

- 1) структура и развитие персонала;
- 2) равные возможности и недискриминация;
- 3) соблюдение трудовых прав;
- 4) благополучие работников и условия труда;
- 5) механизм рассмотрения обращений;
- 6) соблюдение прав человека в цепочке поставок.

Результаты мониторинга используются Компанией для внутреннего анализа и принятия управленческих решений. Обобщённая информация может раскрываться в отчётности Компании в области устойчивого развития.

Приложение 2 к И-104

Матрица соответствия Политики АО «КСЖ «Nomad Life» Руководящим принципам ООН по предпринимательской деятельности и правам человека (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP*)

1. Назначение приложения

1.1. Настоящее приложение разработано для демонстрации соответствия Политики АО «КСЖ «Nomad Life» Руководящим принципам ООН по предпринимательской деятельности и правам человека (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP*), утверждённым Советом ООН по правам человека в 2011 году.

Руководящие принципы ООН основаны на трёх ключевых элементах:

- 1) **Protect / Защита** — обязанность государства защищать права человека;
- 2) **Respect / Уважение** — ответственность бизнеса уважать права человека;
- 3) **Remedy / Средства правовой защиты** — обеспечение доступа к средствам правовой защиты.

1.2. Данная матрица показывает, каким образом положения Политики Компании реализуют указанные принципы через:

- 1) систему корпоративного управления;
- 2) процедуры должной осмотрительности (*Human Rights Due Diligence*);
- 3) систему управления рисками;
- 4) механизмы рассмотрения обращений;
- 5) процедуры мониторинга и отчётности.

1.3. Связь с системой ESG-управления

Положения Политики интегрированы в систему устойчивого развития Компании и связаны со следующими международными стандартами:

- 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)*.

Мониторинг эффективности реализации Политики осуществляется через систему ESG-метрики и аналитический дэшборд, представленный в Приложении 1.

2. Реализация принципов UNGP в деятельности Компании

2.1. **Pillar (Столп) I – Protect / Защита**
(государственная обязанность защиты прав человека)

Требование UNGP	Реализация в Политике	Раздел Политики
Соблюдение международных обязательств	Компания действует в соответствии с международными документами	Раздел 2
Соблюдение законодательства	Деятельность осуществляется в рамках законодательства РК	Раздел 2
Взаимодействие с регуляторами	Учёт требований финансового регулятора	Раздел 2

Комментарий:

Компания не выполняет функцию государства, однако **осуществляет деятельность в рамках правовой системы**, поддерживающей защиту прав человека.

2.2. Pillar (Столп) II – Respect / Уважение

(ответственность бизнеса уважать права человека)

2.2.1. Основные принципы

Требование UNGP	Реализация в Политике	Раздел
Публичное обязательство	Принятие Политики в области прав человека	1
Уважение прав человека	Закрепление принципов уважения прав человека	4.1
Недискриминация	Нулевая терпимость к дискриминации	4.2.2

2.2.2. Трудовые права

Требование UNGP	Реализация	Раздел
Запрет принудительного труда	Запрет любых форм принудительного труда	4.2.3
Запрет детского труда	Проверка возраста работников	4.2.3
Предотвращение насилия	Запрет притеснений и домогательств	4.2.4
Безопасные условия труда	Охрана труда и безопасность рабочей среды	4.2.5
Справедливые условия труда	Оплата труда и социальные гарантии	4.2.6

2.2.3. Социальные и клиентские права

Требование UNGP	Реализация	Раздел
Инклюзивность	Поддержка многообразия	4.2.9
Финансовая инклюзивность	Доступность страховых услуг	4.2.10
Защита персональных данных	Конфиденциальность данных	4.2.11

2.2.4. Human Rights Due Diligence / Должная осмотрительность в области прав человека

Этап UNGP	Реализация	Раздел
Идентификация рисков	Оценка рисков нарушения прав человека	4.3
Интеграция в систему рисков	Включение в риск-менеджмент	6.1.1
Обучение сотрудников	Программы обучения	6.1.2
Мониторинг	Анализ обращений и показателей	7.4
Поставщики	Учёт рисков в цепочке поставок	6.1.4

2.3. Pillar (Столп) III – Remedy / Средства правовой защиты

(восстановление нарушенных прав)

Требование UNGP	Реализация	Раздел
Каналы подачи жалоб	Система подачи обращений	6.1.3
Whistleblowing	Анонимный канал сообщений	6.1.3
Защита заявителей	Недопущение преследования	6.1.3
Рассмотрение жалоб	Процедура рассмотрения	6.1.3
Корректирующие меры	Устранение нарушений	6.1.3.5

2.4. Мониторинг и отчётность

Требование UNGP	Реализация	Раздел
Мониторинг	Анализ обращений и инцидентов	7.4
Раскрытие информации	ESG-отчётность	6.1.4
Метрики	ESG-дэшборд прав человека	Приложение 1

2.5. Связь с международными стандартами

Стандарт	Применение
UN Guiding Principles	основа политики
UN Global Compact	принципы 1–6
GRI Standards	раскрытие информации
ISO 26000	социальная ответственность
ISO 37301	комплаенс
ISO 37001	антикоррупция

3. Значение для корпоративного управления

3.1. Использование данной матрицы позволяет:

- 1) обеспечить соответствие международным стандартам в области прав человека;
- 2) повысить прозрачность корпоративного управления;
- 3) поддерживать высокий уровень ESG-практик;
- 4) укреплять доверие инвесторов, клиентов и регуляторов.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ / ДОПОЛНЕНИЙ

№	Дата введения изменения / дополнения	№ пункта документа, к которому относится изменение / дополнение	Лист (стр.) документ а	Основание (№ и дата решения)