«Номад Иншуранс» СК» АҚ
Директорлар кеңесінің
2026 жылдың «19» наурызындағы
Хаттамамен № 10
БЕКІТІЛДІ

«НОМАД ИНШУРАНС» СК» АҚ
АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ АЯСЫНДАҒЫ

САЯСАТ

И – 162

МАЗМҰНЫ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР .....**Ошибка! Закладка не определена.**
2. ТЕРМИНДЕР, ҚЫСҚАРТУЛАР МЕН АББРЕВИАТУРАЛАР 3
4. АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН САҚТАУ БОЙЫНША КОМПАНИЯНЫҢ ПРИНЦИПТЕРІ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ.....**Ошибка! Закладка не определена.**
5. КОМПАНИЯНЫҢ АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ САЛАСЫНДАҒЫ МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛ ЖАСАУ ТӘСІЛІ 8
6. АДАМ ҚҰҚЫТАРЫНЫҢ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТІЛУІНІҢ МЕХАНИЗМІ**Ошибка! Закладка не определена.**
7. САЯСАТТЫ ОРЫНДАЛУЫ БОЙЫНША БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ЕСЕПТІЛІК ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
8. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР.....**Ошибка! Закладка не определена.**
9. ҚОСЫМШАЛАР ЖӘНЕ НЫСАНДАР .....**Ошибка! Закладка не определена.**

1-қосымша 16

2-қосымша 17

ӨЗГЕРТУЛЕРДІ/ТОЛЫҚТЫРУЛАРДЫ ТІРКЕУ ТІЗІМІ.....20

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Бұл Адам құқықтары саласындағы Саясат (бұдан әрі – Саясат) «НОМАД Иншуранс» СК» АҚ (бұдан әрі – Компания) ішкі негізгі құжаты болып табылады және ол Компанияның адам құқықтарын сақтау мен қорғау саласындағы негізгі принциптерін, міндеттемелерін және тәсілдерін анықтайды. Саясат корпоративтік деңгейде адамның құқықтары мен бостандықтарын құрметтеуге жауапкершілікпен қарауды қалыптастыруға, сондай-ақ Компанияның қызметінде олардың сақталуына бағытталған принциптер мен процедураларды бекітуге арналған, бұл Компания қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып жүзеге асырылады.

1.2. Саясат Қазақстан Республикасының заңнамасына, адам құқықтары саласындағы халықаралық стандарттар мен принциптерге, сондай-ақ Компанияның жарғысына және ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес, БҰҰ-ның кәсіпкерлік қызмет пен адам құқықтары бойынша принциптерін ескере отырып әзірленді.

1.3. Саясат Компанияның халықаралық деңгейде танылған адам құқықтарын құрметтеу міндеттемесін, өз қызметінің адам құқықтарына теріс әсерін алдын алу мен азайту міндеттемесін, қауіп-қатерге бағытталған тәсілді және мұқияттылық процедураларын қолдануды, сондай-ақ шағымдарды қарау механизмдеріне қол жеткізуді және бұзушылықтардың салдарын жою және бұзылған құқықтарды қалпына келтіру бойынша шаралар қабылдауды қамтамасыз етуді қамтиды, бұл қолданыстағы заңнаманың және Компания құзыреттілігінің шеңберінде жүзеге асырылады.

1.4. Саясат Компанияның адам құқықтарын сақтау саласындағы бірыңғай тәсілдерін және талаптарын қалыптастырады. Компания Саясаттың ережелерін сақтауға, сондай-ақ Компанияның Корпоративтік этика Кодексында бекітілген этикалық принциптер мен стандарттарды қоса алғанда, негізгі құндылықтарға бағынуға міндеттенеді. Өз қызметін жүргіз барысында Компания адам құқықтарын және қадір-қасиетін жұмыскерлердің, клиенттердің, серіктестердің, жеткізушілердің және басқа да мүдделі тараптардың құрметтейді.

1.5. Саясатта белгіленген мақсаттарға жету мынадай стратегиялық міндеттерді орындауға негізделеді:

- адам құқықтары саласындағы Компанияның этикалық міндеттемелерін ресімдеу.
- адам құқықтарын бақылау мен қорғаудың практикалық құралдарын бизнес-процестерге енгізу.
- осы саладағы өзекті халықаралық және жергілікті стандарттарға Компанияның бейілділігін көрсету.

1.6. Саясат Компанияның барлық қызмет түрлеріне және бизнес-процестеріне қолданылады. Компания жұмыскерлері өздерінің лауазымдық міндеттерін атқару барысында өздерінің уәкілеттілік шеңберінде Саясаттың ережелеріне бағынуға міндетті.

1.7. Компания өз серіктестерін, жеткізушілерін және мердігерлерін, клиенттерін және басқа да мүдделі тараптарды халықаралық деңгейде танымал адам құқықтарын құрметтеуге және Саясаттың принциптеріне бағынуға шақырады. Сондай-ақ, Компания кәсіби серіктестердің өз ішкі құжаттарында және корпоративтік тәжірибелерінде ұқсас принциптер мен тәсілдерді енгізуге ұмтылатынын күтеді.

1.8. Компанияның Басқару комитеті және Басқаруы Саясатты жүзеге асыру және оны Компания қызметіне енгізуді қамтамасыз ету, сондай-ақ оның орындалуын бақылау бойынша міндеттемелерді мойындайды.

2. ТЕРМИНДЕР, ҚЫСҚАРТУЛАР МЕН АББРЕВИАТУРАЛАР

2.1. Саясатта мынадай терминдер сәйкес анықтамаларымен қолданылады:

1) **дискриминация** – шығу тегі, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, дінге деген қатынасы, көзқарастары, тұрғылықты жері,

жасы, физикалық кемшіліктері, қоғамдық бірлестіктерге мүшелігі немесе басқа да мән-жайлар негізінде құқықтарды шектеу немесе артықшылықтар беруді білдіреді;

2) **мүдделі тараптар** – Компанияның қызметіне ықпал етуі мүмкін, оның ықпалында болуы немесе оның қызметінен зардап шегуі мүмкін жеке және заңды тұлғалар немесе олардың топтары.

   Мүдделі тараптарға, сонымен қатар, мыналар жатады:

   а) мемлекеттік және реттеуші органдар;
   б) клиенттер (сақтанушылар, сақтандырылған тұлғалар, пайда алушылар);
   в) инвесторлар және акционерлер;
   г) Компания қызметкерлері;
   д) Серіктестер және жеткізушілер;
   е) бизнес-қоғам өкілдері;
   ж) Компаниямен қарым-қатынасқа түсетін өзге де тұлғалар және ұйымдар.

3) **адам құқықтары** – Қазақстан Республикасының заңнамасымен және Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттармен танымал болып, кепілдік берілген негізгі құқықтар мен бостандықтар жиынтығын білдіреді;
4) **инклюзивтілік** – корпоративтік мәдениеттің құрамдас бөлігі, ол көптіктің (мәдениет пен тұлға әртүрлілігінің) және мүмкіндіктер теңдігінің әрбір жұмыскердің (серіктес, жеткізуші, мердігердің) ерекшелігін және потенциалын мойындауда, барлық мүдделі тараптарды құрметтеуде көрініс табатын, осындай потенциалды ашуға, идеяларды ашық алмасуға және социокультурлық кедергілер мен алдын ала пікірлердің болмауына жағдай жасау мақсатында бағытталған.
5) **жұмыскерлер** – Компаниямен еңбек қатынасында тұратын жеке тұлғаларды білдіреді;
6) **жосықсыз практика** – Компанияның әрекеттері (әрекетсіздігі) арқылы клиенттердің құқықтары мен заңды мүдделерін бұзуы.
7) **клиенттің өтініші** – оның немесе басқа тұлғалардың құқықтары мен бостандықтарын жүзеге асыруға көмектесу туралы тұлғаның өтініші немесе шағымы, сондай-ақ Қазақстан Республикасының сақтандыру және сақтандыру қызметі туралы заңнамасының және (немесе) Компанияның ішкі құжаттарының бұзылғаны туралы хабарлама, Компанияның немесе оның лауазымды тұлғаларының жұмысындағы кемшіліктер туралы ақпарат, олардың қызметіне сын, сондай-ақ Компания қызметі туралы оң пікірлер, жауаптар және ұсыныстарды қамтиды;
8) **балалар еңбегі** – Еңбек кодексінің 31-бабына сәйкес еңбек шартын жасауға рұқсат етілетін жасқа толмаған тұлға атқаратын жұмысты білдіреді.
9) **мәжбүрлеп еңбектендіру** – қандай да бір тұлғадан қандай да бір жаза қаупі астында талап етілетін, осы тұлға өз жұмысын ерікті түрде ұсынбаған кез келген жұмыс немесе қызметті білдіреді;
   Мәжбүрлеп еңбектендіру тек мынадай жағдайларда рұқсат етіледі:

   а) қылмыстық немесе әкімшілік құқық бұзушылық жасағаны үшін кінәлі деп танылған туралы сот актісінің заңды күшке енгені негізінде, егер жұмыс мемлекеттік органдардың бақылауы және қадағалауымен орындалатын болса және оны атқаратын тұлға жеке және (немесе) заңды тұлғалардың иелігіне берілмейтін немесе тапсырылмайтын болса;
   б) төтенше немесе соғыс жағдайында.

3. АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН САҚТАУ БОЙЫНША КОМПАНИЯНЫҢ ПРИНЦИПТЕРІ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

3.1. Компания Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық актілерде бекітілген халықаралық деңгейде танымал адам құқықтарын мойындайды және құрметтейді, сондай-

ақ адам қадір-қасиетін құрметтеу, теңдік, дискриминацияның болмауы және бизнестің өз қызметі, деловых қатынастары мен қолданыстағы заңнаманың шеңберінде адам құқықтарына теріс әсерін алдын алуға жауапкершілігі принциптеріне бағынады.

3.2. Өз қызметінің шеңберінде Компания мынадай принциптер мен міндеттемелерге бағынуға міндеттенеді.

3.2.1. **Заңдылық және адалдық**

Компанияның қызметі Қазақстан Республикасының заңнамасына, ішкі нормативтік актілерге және іскерлік әдептің жалпыға ортақ принциптеріне қатаң сәйкес жүргізіледі.

3.2.2. **Тең мүмкіндіктер және дискриминацияны болдырмау**

1) Компания шығу тегі, әлеуметтік немесе мүліктік мәртебесі, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, діні, көзқарастары, тұрғылықты жері, жасы, денсаулық жағдайы, қоғамдық бірлестіктерге мүшелігі немесе басқа да мән-жайлар негізінде барлық мүдделі тараптарға (жұмыскерлерге, жұмыс іздеушілерге, серіктестерге, клиенттерге, акционерлерге) қатысты кез келген түрдегі дискриминацияны болдырмайды;
2) Компания Қазақстан Республикасының Конституциясына және Еңбек кодексіне сәйкес, кез келген түрдегі дискриминацияны жою арқылы барлық жұмыскерлер үшін тең құнды еңбекке тең жалақы төлеуді және тең еңбек шарттарын қамтамасыз етеді;
3) Компания дискриминацияның кез келген көріністеріне қатаң төзбеушілік принципін ұстанады.

3.2.3. **Мәжбүрлі еңбекке, балалар еңбегін және адамдарды саудалауды жол бермеу**

1) Компаниядағы барлық еңбек функциялары тек ерікті негізде, лауазымдық нұсқаулықтарға және еңбек шарттарының талаптарына қатаң сәйкес атқарылады. Шарттар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және ішкі нормативтік актілерге толық сәйкес жасалады. Компания жұмысты орындау мәжбүрлі сипатта болмауын және ол қоса алғанда, жұмыстан шығару сияқты қандай да бір түрдегі жаза қаупі астында орындалмайтынын кепілдейді.
2) Компания балалар еңбегін пайдалануға нөлдік төзімділік принципін ұстанады. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 31-бабымен белгіленген жасқа толмаған тұлғаларды жалдау қатаң тыйым салынады. Компанияда еңбек шартын жасау құқығы жоқ кәмелетке толмағандарды еңбекке тарту мүмкіндігін жоятын кандидаттардың жасын көп деңгейлі верификациялау жүйесі енгізілген.
3) Компания адамдарды саудалаудың кез келген түрін болдырмайды және оған жол бермейді. Тәуекелдерді басқару жүйесінің шеңберінде өз қызметінде және жеткізушілер тізбегінде осындай қауіп-қатерлерді алдын алуға бағытталған тиімді шаралар қабылданып, жүзеге асырылуда.
4) Компания барлық серіктестерден, жеткізушілерден, мердігерлерден, клиенттерден және басқа да мүдделі тараптардан адам құқықтары саласындағы ұқсас этикалық принциптер мен стандарттарды қатаң сақтауды күтеді.

3.2.4. **Зорлық-зомбылықты болдырмау**

1) Компания жұмыс орнында әріптестер де, басшылық тарапынан да жасалатын физикалық, сөздік немесе психологиялық зорлық-зомбылықтың және қысымның кез келген түрін, соның ішінде сексуалды алымсақтық, агрессияны, құқық бұзушылықтарды немесе қауіп-қатерлерді болдырмайды және оған жол бермейді;
2) Компания серіктестерден, жеткізушілерден және мердігерлерден, клиенттерден және басқа да мүдделі тараптардан өз жұмыскерлеріне және Компания жұмыскерлеріне қатысты құрметен қарауға және этикалық мінез-құлқына міндеттенеді;

3) Компанияда дискриминация мен қысым фактілері туралы хабарламаларды қарау тәртібі белгіленген, сондай-ақ заңнамасына және Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес дисциплиналық және басқа да шаралар қолданылады.

3.2.5. **Еңбекті қорғауды, өндірістік және экологиялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету**

1) Компания жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек қорғауы мен денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына, сондай-ақ Компанияның ішкі нормативтік құжаттарының талаптарына толық сәйкес келетін еңбек шарттарын қамтамасыз етеді. Компания жүйелі түрде қауіп-қатерлерді бағалауды жүргізіп, жұмыскерлерді қауіпсіз жұмыс әдістеріне оқыту және нұсқаулықтарды ұйымдастырады;
2) Компания қауіпсіз жұмыс ортасын қалыптастыруға және қызметкерлердің өміріне және денсаулығына зиян келтіру қауіп-қатерлерін азайтуға бағытталған барлық қажетті шараларды қолданады;
3) Үздіксіз даму принциптерін жүзеге асыру шеңберінде Компания ресурстарды тиімді пайдалануға және Қазақстан Республикасының экологиялық заңнамасының талаптарын қатаң сақтауға ұмтылады.

3.2.6. **Қолайлы еңбек шарттарын қамтамасыз ету**

1) Компания Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қатаң сақтай отырып, жұмыс істеуге қолайлы шарттар жасайды;
2) Компания лайықты әділ жалақы төлеуді кепілдейді, заңмен белгіленген ең төменгі шектен төмен емес және уақытылы жалақы төлейді. Жалақы мен басқа да төлем түрлерінің мөлшері жұмыскердің біліктілігіне, тапсырмалардың күрделілігіне, жауапкершілік деңгейіне, кәсіби дағдыларына және қол жеткізілген нәтижелерге негізделеді;
3) Компания жұмыскердің жынысынан тәуелсіз тең құнды еңбекке тең жалақы төлеу принципін ұстанады;
4) Компания заңмен белгіленген жұмыс уақыты мен демалыс режимін сақтайды. Демалыс күндерін, жылдық төлемдік еңбек демалыстарын, сондай-ақ үстеме жұмыс уақытын тиісінше төлеуді қамтамасыз етеді;
5) Компания міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысады және Қазақстан Республикасының нормаларына сәйкес жұмыскерлерге әлеуметтік қорғауды қамтамасыз етеді;
6) Компания жұмыскерлердің кәсіби дамуына белсенді үлес қосып, біліктілікті арттыру, кәсіби дағдылар мен құзыреттіліктерді дамыту бағдарламаларын қолдауға тырысады;
7) Заңнамасымен белгіленген әлеуметтік кепілдіктерден бөлек, Компания жұмыскерлердің денсаулығын қолдау бағдарламаларын жүзеге асырады, оның ішінде міндетті емес медициналық сақтандыруды, жұмыскерлердің өмірін сақтандыруды, сондай-ақ салауатты өмір салтын қолдау бағдарламаларын жүзеге асырып, ішкі бастамаларды дамытады;
8) Компания еңбек шарттары және әлеуметтік диалогты дамыту мәселелері бойынша жұмыскерлермен диалогқа ашық.

3.2.7. **Мәдени ерекшеліктерді құрметтеу**

1) Компания Қазақстан Республикасының әртүрлі аймақтарында қызметін жүргізу барысында өз жұмыс істейтін аймақтардағы мүдделі тараптардың мәдени, әлеуметтік және басқа да ерекшеліктерін құрметтейді;
2) Жұмыскерлермен, клиенттермен және серіктестермен жұмыс істеу барысында Компания адам қадір-қасиетін құрметтеу, дискриминацияны қатаң болдырмау және барлығы үшін тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету принциптеріне тұрақты түрде бағынады;

3) Компания жергілікті халықты жалдауға басымдық беретін саясат ұстанып, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына толық сәйкес аймақтық филиалдардың жұмыскерлері үшін тең еңбек шарттарын және төлемдерді кепілдейді;

Жиналыстар мен бірлестіктер құру бостандығына деген құқықты сақтау

1) Компания жұмыскерлердің ассоциациялау және бірлестіктер құру бостандығына деген құқықтарын, соның ішінде кәсіби одақтар құруға және оларға мүше болуға деген құқықты, сондай-ақ осындай қызметтен бас тарту құқығын сақтауды кепілдейді. Біз Қазақстан Республикасының заңнамасына қатаң сәйкес топтық келіссөздер жүргізу мүмкіндігін қамтамасыз етеміз;
2) Компания жұмыскерлердің бірлестіктер құру құқығын жүзеге асыруымен байланысты оларға қысым жасауды қатаң тыйым салады. Бірлестіктер қызметіне қатысу да, қатыспау да жағдайында жұмыскерлердің құқықтарын бұзу, дискриминация немесе теріс салдарлар қабылдауға жол берілмейді;
3) Компанияда персонал мүдделерін өкілдік етудің заңнамалық негізделген механизмдері, соның ішінде келісім комиссиясының жұмысы қамтылған. Бұл орган еңбек дауларын тиімді шешуге және конструктивті әлеуметтік диалогты сақтауға мүмкіндік береді;
4) Компания қолданыстағы заңнаманың шеңберінде жұмыскерлер құрған кәсіби одақтармен конструктивті өзара іс-қимылға және ынтымақтастыққа ашық.

3.2.8. **Әртүрлілік пен инклюзивтілікті сақтау мен дамытуды қамтамасыз ету**

1) Компания тек сақтай ғана қоймай, сондай-ақ әлеуметтік мәдени әртүрлілік пен инклюзивтілік принциптерін белсенді дамытады. Осы құндылықтар барлық жұмыскерлерге – қарапайым жұмыскерлерден бастап атқарушы және басқару органдарының мүшелеріне дейін, сондай-ақ серіктестерге, жеткізушілерге және мердігерлерге дейін таралады. Біз әртүрлілік пен инклюзивтілік ұзақ мерзімді сәттіліктің негізгі факторлары екеніне сенім білдіреміз: олар таланты тартуға және сақтауға, олардың дамуына ықпал етуге және ең тиімді басқару шешімдерін қабылдауға мүмкіндік береді.
2) Компания өз қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, соның ішінде денсаулығы шектеулі мүмкіндікке ие адамдар үшін қол жетімді және инклюзивті орта жасауға басымдық береді.

3.2.9. **Қаржылық инклюзивтілікті қамтамасыз ету, оның ішінде:**

1) нарықтық зерттеулер мен клиенттерден келетін кері байланыс негізінде әлеуметтік тұрғыдан қорғалмаған халық топтары үшін инновациялық шешімдерді енгізу және қаржылық қызметтер портфелін кеңейту;
2) ұсынылатын қызметтерді клиенттердің нақты қажеттіліктеріне, қалауларына және өмірлік сценарийлеріне бейімдеу;
3) клиенттерді сақтандыру өнімдері мен шарттардың талаптары туралы кешенді түрде ақпараттандыру, сондай-ақ қаржылық сауаттылық деңгейін арттыруға және қызметтердің максималды айқындығын қамтамасыз етуге бағытталған белсенді жұмыс жүргізу;
4) мәселелерді оперативті шешуді кепілдейтін клиенттердің шағымдарын қабылдау және қарау үшін ыңғайлы, жеңіл қолжетімді механизмді құру және енгізу;
5) агрессивті сату әдістерін жоюға және клиенттерге құрметсіз қатынасты болдырмауға бағытталған персоналды тұрақты оқыту;
6) инклюзивті қаржы нарығының қамту көлемін кеңейтуіне немесе дамуына үлес қосу мақсатында сыртқы тараптармен өзара әрекеттесу.

3.2.10. **Дербес деректерді және құпиялылықты қорғау**

1) Компания клиенттер мен қызметкерлердің жеке өміріне қол сұқпаушылық құқығын мойындайды және оның сақталуын кепілдейді;
2) жеке деректерге қол жеткізу қатаң реттелген және тек тиісті уәкілеттігі бар тар ауқымдағы уәкілетті қызметкерлерге ғана беріледі.

3.3. **Адам құқықтары саласындағы мұқияттылық**

Компания БҰҰ-ның кәсіпкерлік қызмет пен адам құқықтары бойынша Нұсқаулық принциптеріне сәйкес адам құқықтары саласындағы мұқияттылық принциптерін ұстанады. Бұл процесс мыналарды қамтиды:

1) Компания қызметінің адам құқықтарына мүмкін болған теріс әсері қауіп-қатерлерін жүйелі түрде анықтау және талдау;
2) адам құқықтарына мүмкін болған теріс әсер қауіп-қатерлерін идентификациялау және бағалау;
3) қауіп-қатерлерді бағалау нәтижелерін қауіп-қатерлерді басқару жүйесіне және ішкі бақылауға интеграциялау;
4) теріс әсерді алдын алу мен азайту бойынша шаралар қабылдау;
5) қабылданған шаралардың тиімділігін мониторингтеу;
6) шағымдарды қарау және мүмкін болған бұзушылықтардың салдарын жою механизміне қол жеткізуді қамтамасыз ету.

4. АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫ САЛАСЫНДА МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН ҚАРЫМ-ҚАТЫНАС МӘСЕЛЕСІНДЕГІ КОМПАНИЯНЫҢ ТӘСІЛІ

4.1. **Компания қызметкерлері қатынасында:**

4.1.1. Компания тең мүмкіндіктерге кепіл береді және барлық кезеңдерде - жалдау мен оқытудан бастап, карьералық өсу мен еңбекақы төлеуге дейін - әртүрлілікті қолдайды. Барлық кадрлық шешімдер тек объективті критерийлерге (квалификация, дағдылар, нәтижелер) негізделіп, кез келген белгі бойынша дискриминациясыз қабылданады.

4.1.2. Қызметкерлерді іріктеу мен жалдау, сондай-ақ лауазымдық өсу мен сыйақы туралы шешімдер объективті критерийлерге негізделеді.

4.1.3. Еңбек қатынастарын реттеу барысында Компания дискриминацияның кез келген түрін болдырмауды қамтамасыз етеді.

4.1.4. Компания еңбек құқықтарын жүзеге асыру кезінде қызметкерлердің теңдігін қамтамасыз етеді және қызметкердің кәсіби қасиеттерімен байланысты емес мән-жайларға негізделген еңбек құқықтарына шектеулерді болдырмайды, Қазақстан Республикасы заңнамасында көзделген жағдайлардан басқа.

4.1.5. Компания Қазақстан Республикасы заңнамасына және өз қызметінің ерекшеліктеріне қатаң сәйкес келетін жөндеуші мүмкіндіктері шектеулі қызметкерлерге еңбек жағдайларын қалыптастырады. Бұл жұмыс орындарын жеке қажеттіліктерге бейімдеуді және қажетті ақпаратқа қол жеткізуді қамтамасыз етуді қамтиды.

4.1.6. Компания объективті және ашық критерийлерге - квалификацияға, жауапкершілік деңгейіне және жұмыс нәтижелеріне негізделген еңбекақы төлеу жүйесін қолданады. Бұл жүйе еңбекақыда теңсіздіктің болмауын қамтамасыз етеді және тең құнды еңбек үшін ерлер мен әйелдердің тең сыйақы алу принципіне бағынуды қамтамасыз етеді.

4.1.7. Компания Қазақстан Республикасы заңнамасының жұмыс уақытын және демалыс уақытын реттеу мәселелері бойынша талаптарын қатаң сақтайды. Белгіленген нормаларға сәйкес төлемді жылдық демалыстардың берілуі және шамадан тыс жұмыстың тиісті өтелуі кепілдендіріледі.

4.1.8. Компания Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес еңбек қатынастарын ресми түрде реттейді, жазбаша түрде еңбек шарттарын жасасады және еңбекке мәжбүрлеудің кез келген формаларын болдырмайды.

4.1.9. Компания мәжбүрлі еңбекке тарту мен адам саудасына араласу қаупін азайтуға бағытталған шаралар кешенін жүзеге асырады. Бұл шаралар Компанияның ішкі қызметіне ғана емес, сондай-ақ контрагенттермен өзара әрекеттесудің бүкіл тізегіне де қолданылады.

4.1.10. Компания жұмысқа қабылдау кезінде кандидаттардың жасын және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 31-бабы талаптарының сақталуын тексереді. Кәмелеттік жасқа толмаған тұлғалармен еңбек шарттарын жасасу тек заңда көзделген жағдайларда, белгіленген барлық шектеулерді сақтай отырып, рұқсат етіледі. Әсіресе, кәмелеттік жасқа толмаған тұлғаларды олардың денсаулығына немесе азаматтық дамуына зиян тигізуі мүмкін жұмыстарға тарту қатаң тыйым салынады.

4.1.11. Компания қызметкерлердің өз мүдделерін қорғау мақсатында бірлестік құру бостандығын, соның ішінде топтық келіссөздер жүргізу құқығын құрметтейді және кепілдейді. Қызметкерлер өз еркімен кәсіби одақтар құруға, оларға мүше болуға немесе мүшеліктен бас тартуға, сондай-ақ басқа да өкілдік органдарына қосылуға құқылы. Бұл бостандық еңбек жағдайларын анықтау мақсатында топтық шарттарды талқылау және жасасу мүмкіндігін қамтиды.

4.1.12. Жеке деректерді өңдеу және қорғау Қазақстан Республикасы заңнамасына және Компанияның ішкі нормативтік актілеріне қатаң сәйкес жүзеге асырылады.

4.1.13. Компания Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіппен қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету мен қызметкерлердің денсаулығын қорғау жұмысын ұйымдастырады, соның ішінде нұсқаулықтар өткізуді, оқытуды және кәсіби қауіп-қатерлерді бағалауды қамтиды.

4.1.14. Компания қызметкерлердің жеке тұлға ретінде саяси және қоғамдық қызметке қатысу құқығын мойындайды, бұл Қазақстан Республикасы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады. Саяси қызметті қаржыландыру және саяси және қоғамдық құрылымдармен өзара әрекеттесу мәселелері Компанияның сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл Саясатымен реттеледі.

4.1.15. Компания физикалық, психологиялық немесе басқа түрдегі зорлық-зомбылықтың, соның ішінде жыныстық алымсақтық мен қысым көрсетудің барлық формаларына нөлдік төзімділік принципіне бағынады.

4.1.16. Компания адам құқықтарының бұзылғаны туралы барлық хабарламаларды қарастыруда құпиялылықты қамтамасыз етеді. Компания мұндай фактілерді адалдық негізінде хабарлаған қызметкерлерге қатысты кез келген түрдегі қуғын-сүргін, дискриминация немесе басқа да теріс салдарларды мойындамайды. Бұл қорғаныс Қазақстан Республикасы заңнамасына және Компанияның ішкі нормативтік актілеріне қатаң сәйкес жүзеге асырылады.

4.1.17. Компания адам құқықтарын сақтау, дискриминация мен зорлық-зомбылықты болдырмау мәселелерін ішкі оқыту және персоналды дамыту бағдарламаларына енгізеді. Қызметкерлерді ақпараттандыру және олардың осы салалардағы хабардарлығын арттыру бойынша іс-шаралар тұрақты түрде өткізіледі.

4.1.18. Компания кадрлық шешімдерді қабылдау кезінде кез келген негізсіз артықшылықтарды болдырмайды. Мүдделер қақтығысын реттеу мәселелері Компанияның ішкі нормативтік актілеріне қатаң сәйкес реттеледі.

4.2. **Қоғаммен және қызмет көрсетілетін аймақтардың тұрғындарымен қатынастарда Компания:**

4.2.1. Қазақстан Республикасының барлық аймақтарында қызмет ете отырып, өз филиалдары мен аймақтық бөлімшелерінің желісі аясында сақтандыру өнімдеріне және қызметтеріне кеңінен қол жеткізуді қамтамасыз етеді.

4.2.2. Мүгедектігі бар тұлғалардың өнімдерге және қызметтерге кедергісіз қол жеткізуіне жағдай жасайды:

1) барлық аймақтық бөлімшелерде және филиалдарда қол жетімді орта құруға және оны қамтамасыз етуге қатысты талаптарды сақтау арқылы;
2) сақтандыру цифрлық қызметтерін енгізу арқылы, соның ішінде Компанияның интернет-ресурсын және серіктестердің цифрлық арналарын пайдалану арқылы.

4.2.3. Қызмет көрсетілетін аймақтарда жергілікті кадрларды жалдауға басымдық береді, сондай-ақ осы қызметкерлердің жүйелі оқытуын және біліктілігін арттыруын ұйымдастырады.

4.2.4. Тұрақты даму принциптеріне бағынады және Қазақстан Республикасының экологиялық заңнамасының талаптарын қатаң сақтай отырып, өз қызметінің аясында қоршаған ортаға мүмкін болуы тиіс теріс әсерді азайтуға тырысады.

4.2.5. Мәдени мұра нысандарының жақын маңында қызмет ету барысында Компания Қазақстан Республикасы заңнамасының оларды қорғау саласындағы талаптарын қатаң сақтайды.

4.2.6. Компания қарулы қақтығыстарды ұйымдастыруға қатысудан қатаң бас тартып, оларға кез келген түрдегі қолдау көрсетпейді, қақтығыс аймақтары мен жоғары қауіпті аймақтарда адам құқықтарының бұзылуын болдырмайды, сондай-ақ ұқсас іс-әрекеттерге себепші болмайды.

4.3. **Серіктестер қатынасында Компания:**

4.3.1. Серіктестердің өз қызметінде адам құқықтарын сақтауына қолдау көрсетуге тырысады.

4.3.2. Компанияның серіктестері өз қызметін жүзеге асыру барысында мыналарды болдырмауы тиіс:

1) жынысы, жасы, этникалық немесе ұлттық тәуелділігі, дінге сенімі, физикалық мүмкіндіктерінің деңгейі, отбасылық мәртебесі, саяси көзқарастары, шығу тегі және басқа да жеке ерекшеліктері бойынша дискриминацияның кез келген формаларын;
2) жұмыс орнындағы зорлық-зомбылықтың кез келген формаларын, соның ішінде сөзбен, физикалық және психологиялық түрлерін;
3) балалар еңбегін және мәжбүрлі еңбекті пайдалануды;
4) басқа адам құқықтарына және қоршаған ортаға теріс әсер етуді.

4.3.3. Жеткізушілерге қойылатын талаптар және олардың Компанияның іскери серіктестері ретіндегі міндеттемелері жеткізушілермен және мердігерлермен өзара әрекеттесуді реттейтін Компанияның ішкі нормативтік құжаттарымен анықталады. Компания серіктестерді таңдау және олармен өзара әрекеттесу барысында адам құқықтарын сақтайды, сондай-ақ өз серіктестерінің бұл Саясатпен танысуына және Компанияның адам құқықтарын сақтау, олардың дамуын қолдау және осындай дамуды ынталандыру принципіне деген беріктігін бөлісуіне бағытталған шаралар қабылдайды. Компанияның серіктестерінен өздерінің адам құқықтарын сақтауға, соның ішінде олардың қызметкерлерінің еңбек жағдайларына қатысты нормалары мен процедураларына ерекше мән беруі күтіледі. Тауарлар, жұмыстар және қызметтер жеткізушілерін таңдау кезінде Компания олардың қолданыстағы заңнаманы және бұл Саясаттың принциптерін сақтауға деген беріктігін ескереді.

4.3.4. Серіктестерді таңдау олардың шарттық міндеттемелерін, соның ішінде қолданыстағы заңнаманы және тұрақты даму принциптерін (ESG) сақтауды ескере отырып жүзеге асырылады. Егер серіктес Саясаттың барлық талаптарына уақытша сәйкес келе алмаса, Компания оңтайлы шешім қабылдау мақсатында ашық диалогқа дайын.

4.3.5. Компания жеткізушілермен, мердігерлермен және басқа да серіктестермен таңдау және өзара әрекеттесу барысында қауіп-қатерге бағытталған тәсілді қолдануға тырысады. Бұл кезде қатынастардың сипаты мен қауіп-қатер деңгейіне байланысты негізгі факторлар ескеріледі:

1) заңнаманы сақтау;

2) еңбек құқықтарын, еңбекті қорғау талаптарын, кемсітпеушілік талаптарын, сыбайлас жемқорлыққа қарсы және этикалық талаптарды қатаң бұзу фактілерінің болуы;
3) адам құқықтары, еңбек стандарттары және іскери этика саласындағы ішкі саясаттардың, процедуралардың немесе міндеттемелердің болуы;
4) Компанияның адам құқықтары, құпиялылық, этика, комплаенс және тұрақты даму саласындағы шарттық талаптарын сақтауға дайындық.

4.4. **Клиенттер қатынасында Компания:**

4.4.1. Клиенттермен қарым-қатынасты келесі қағидалар негізінде құрады:

1) іскери беделге, сондай-ақ клиенттердің материалдық емес және материалдық мүдделеріне зиян тигізуі мүмкін кез келген қызметті болдырмау;
2) жынысы, жасы, этникалық немесе ұлттық тәуелділігі, дінге сенімі, денсаулық жағдайы, отбасылық жағдайы, саяси көзқарастары, шығу тегі және басқа да жеке ерекшеліктері бойынша клиенттерге қатысты дискриминацияның кез келген формасын болдырмау;
3) барлық мәліметтердің, соның ішінде клиенттердің жеке деректерінің, сондай-ақ заңнамада көзделмеген жағдайларда олардың іскери беделіне, басқа да материалдық емес немесе материалдық мүдделеріне зиян тигізуі мүмкін басқа ақпараттың құпиялылығын сақтау;
4) заңды және негізделген себептер жоқ кезде клиенттерге өнімдер мен қызметтерді ұсынудан бас тартуды болдырмау;
5) клиенттердің айыптамаларын, шағымдарын және талапнамаларын оперативті түрде қарастыру. Анықталған бұзылулардың салдарын және жіберілген кемшіліктерді жою бойынша шұғыл шаралар қабылдау.

4.4.2. Корпоративтік клиенттердің өтінімдерін қарастыру кезінде Компания өз құзыретінің шеңберінде және заңнама мен ішкі құжаттарға сәйкес клиенттің қызмет сипатын, сондай-ақ осы қызметпен байланысты мүмкін әлеуметтік және экологиялық қауіп-қатерлерді ескеруге құқылы.

5. АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫН САҚТАУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ МЕХАНИЗМІ

5.1. Қабылданған міндеттемелерді орындау мақсатында Компания адам құқықтарын сақтаудың келесі механизмдерінің қызметін қамтамасыз етеді.

5.1.1. **Адам құқытары саласындағы тәуекелдерді басқару**

5.1.1.1. Адам құқықтарын бұзумен байланысты қауіп-қатерлерді анықтау және бағалау Компанияның қолданыстағы қауіп-қатерлерді басқару және ішкі бақылау жүйесіне енгізілген. Қауіп-қатерлерді басқару Саясатына сәйкес Компания адам құқықтарын сақтауға әсер етуі мүмкін факторларды ескереді және қажет болған жағдайда оларды азайту мен тұрақты мониторинг бойынша іс-шаралар әзірлейді.

5.1.1.2. Жоғары деңгейлі қауіп-қатерлер анықталған жағдайларда Компания контрагенттерді тексерудің қосымша шараларын қолдануға, сондай-ақ ынтымақтастық шарттарын қайта қарауға құқылы. Адам құқықтарын сақтауға, еңбек стандарттарына, іскери этикаға және басқа да қолданылатын талаптарға ерекше мән беріледі.

5.1.1.3. Бұл Саясаттың принциптерін жүзеге асыру мақсатында Компания адам құқықтары саласындағы мұқияттылық процедураларын корпоративтік басқару, қауіп-қатерлерді басқару, комплаенс және ішкі бақылау жүйесінің құрамдас бөлігі ретінде енгізді. Компания қауіп-қатерлерді басқару және ішкі бақылау жүйесі аясында мыналарды қамтамасыз етеді:

1) Компания қызметімен байланысты адам құқықтарына мүмкін теріс әсер ету қауіп-қатерлерін жүйелі түрде анықтау және бағалау;

2) қауіп-қатерлерді бағалау кезінде өтініштерді, шағымдарды, ішкі тексерулердің, аудиттердің, бақылау іс-шараларының нәтижелерін, сондай-ақ мүдделі тараптардан келген кері байланысты ескеру;
3) анықталған қауіп-қатерлерді азайту бойынша шаралар мен іс-шараларды әзірлеу және енгізу;
4) енгізілген шаралардың тиімділігін мониторингтеу және қауіп-қатерлерді басқару стратегияларына қажетті түзетулер енгізу;
5) белгіленген ішкі процедураларға сәйкес маңызды мәселелерді және қарастыру қорытындыларын бекіту.

5.1.2. **Адам құқытары саласындағы оқыту**

5.1.2.1. Адам құқықтары саласындағы принциптер мен талаптарды біркелкі түсіндіру мақсатында Компания бұл Саясаттың ережелері туралы қызметкерлерді және басқа да мүдделі тараптарды хабардар етуді қамтамасыз етеді.

5.1.2.2. Компания қызметкерлерге адам құқықтары саласында оқытуға тең қол жеткізуді қамтамасыз етеді. Оқыту бағдарламасы қызметкерлердің функционалдық міндеттемелерін және олардың қызмет бағыттарының ерекшеліктерін ескере отырып бейімделеді.

5.1.2.3. Адам құқықтары саласындағы оқыту қызметкерлерде білім мен түсінік қалыптастыруға бағытталған:

1) адам құқығын сыйлау қағидалары;
2) корпоративтік құндылықтар мен іскери этика стандарттары;
3) жұмыс орнындағы мінез-құлық ережелері;
4) еңбек құқықтық қатынастардың негіздері;
5) өтініштер мен шағымдарды тапсыру және қарастыру тәртібі;
6) Компания қызметінде адам құқықтарын сақтаумен байланысты басқа да мәселелер.

5.1.2.4. Адам құқықтары саласындағы оқытудың форматтары, мазмұны және жиілігі Компания тарапынан оқытуға деген қажеттілікті бағалауға, қызметкерлердің атқаратын функцияларының ерекшеліктеріне, сондай-ақ заңнама талаптарының және Компанияның ішкі нормативтік құжаттарының өзгеруіне негізделеді.

5.1.3. **Кері байланыс және қорғаныс механизмі**

5.1.3.1. Компания барлық мүдделі тараптардың ұсыныстарына және өтініштеріне ашық, сондай-ақ құқықтардың бұзылуымен байланысты мәселелер бойынша өтінім тапсыру мүмкіндігін барлық мүдделі тұлғаларға келесі кері байланыс арналарының бірі арқылы қамтамасыз етеді:

1) пошта арқылы Компанияның заңды мекенжайына жіберу арқылы: Қазақстан Республикасы, Алматы қ., Төле би к-сі, Төле би 101 Бизнес-центрі, 4-қабат;
2) info@nomad.kz электронды поштасына хабарлама (өтініш/арыз) жіберу арқылы;
3) Компанияның интернет-ресурсында орналастырылған QR-кодты сканерлеу арқылы;
4) Компанияның кез келген аймақтық бөлімшесіне немесе филиалына жеке келу арқылы;

Компания қызметкерлері мүмкін бұзылулар туралы хабарлау мақсатында Компанияның ішкі ақпараттық жүйесінде (CRM) орналасқан QR-кодты сканерлеу арқылы өтінім бере алады. Өтінімдер аты-жөні көрсетілген де, анонимді түрде де тапсырылуы мүмкін. Компания Қазақстан Республикасы заңнамасының және Компанияның ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес барлық өтінімдерді өңдеудің құпиялылығын қамтамасыз етеді.

Компания мүмкін бұзылулар туралы немесе Саясаттың ережелері мен принциптерінің сақталмауына қатысты күдіктер туралы адал ниетпен хабарлаған қызметкерлерге және мүдделі тараптардың өкілдеріне қатысты кез келген түрдегі қуғын-сүргінді немесе басқа да теріс салдарларды болдырмайды.

5.1.3.2. Компания өтінімдерді құжаттама арқылы есепке алады және оларды қарастыру нәтижелері туралы мүдделі тараптарды хабардар етеді.

5.1.3.3. Келген барлық өтінімдер шұғыл реакция қажеттілігін анықтау мақсатында оперативті түрде бағаланады. Шұғыл араласу қажет емес жағдайларда өтінімдер Қазақстан Республикасы заңнамасында және Компанияның клиенттердің өтінімдерімен жұмыс істеу бойынша ішкі регламентінде белгіленген мерзімдер мен тәртіпте қарастырылады.

5.1.3.4. Компания өз жеткізу тізегінің қатысушыларынан өздерінің өтінімдерді қабылдау арналарын енгізуін және осы арналар арқылы шағымдар мен ұсыныстар тапсыру мүмкіндігін өздерінің мүдделі тараптарының барлық топтарына ұсынуды күтеді.

5.1.3.5. Адам құқықтарының бұзылу фактісі Компания қызметі мен жауапкершілігінің шеңберінде расталған жағдайда, сәйкес келетін реакция шаралары қабылданады. Бұл шаралар бұзылуды тоқтатуға, жағымсыз салдарларды азайтуға, түзету іс-әрекеттерін енгізуге, ал қажет болған жағдайда - бұзылған құқықтарды қалпына келтіруге бағытталған. Барлық іс-әрекеттер Қазақстан Республикасы заңнамасында және Компанияның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

5.1.4. **Ақпараттандыру және есептілік**

5.1.4.1. Ақпараттық ашықтық принципін жүзеге асыру аясында Компания өз қызметінің адам құқықтарын сақтау саласындағы іс-әрекеттері туралы ішкі де, сыртқы да мүдделі тараптарды хабардар етуді қамтамасыз етуге тырысады.

5.1.4.2. Компания адам құқықтары саласындағы қызметін жүйелі түрде есеп жүргізеді және өз тәсілдері, принциптері, сондай-ақ әлеуметтік, еңбек және этикалық стандарттарды сақтау туралы ақпаратты жариялайды. Бұл деректер тұрақты даму туралы есептерде және басқа да корпоративтік құжаттарда жарияланады. Осы салада ақпаратты ашу тәжірибесін кеңейту кезең-кезеңімен жүзеге асырылады.

5.1.4.3. Заңнама талаптарына сәйкес Компанияда клиенттердің құқықтары мен мүдделерін сақтауды бақылаудың ішкі механизмдері жұмыс істейді, соның ішінде сату практиктерін мониторингтеу, өтінімдерді талдау және Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес түзету шараларын қабылдау процедуралары.

5.2. Еңбек құқықтары саласындағы Компания принциптері мен міндеттемелерін практикалық түрде жүзеге асыру мақсатында Компания мыналарды қамтамасыз етеді:

1) Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына, ішкі нормативтік құжаттарға және Компания басқару органдарының шешімдеріне сәйкес қызметкерлерге жалақыны белгілеу және төлеу;
2) жұмыс уақытының ұзақтығын бақылау, соның ішінде шамадан тыс жұмысты есепке алу және реттеу;
3) Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіппен және өлшеммен шамадан тыс жұмысты өтеу;
4) еңбек жағдайлары мәселелері бойынша қызметкерлердің өкілдерімен өзара әрекеттесу, соның ішінде еңбек құқықтарын сақтаумен байланысты мәселелерді талқылау және қарастыру;
5) тең құнды еңбек үшін ерлер мен әйелдердің тең сыйақы алуын қамтамасыз ету;
6) Қазақстан Республикасы заңнамасына, ішкі құжаттарға және Компания басқару органдарының шешімдеріне сәйкес қызметкерлерге әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді ұсыну;
7) Қазақстан Республикасы заңнамасына сәйкес қызметкерлерге төлемді жылдық еңбек демалысын ұсыну;

8) Компанияның стратегиялық мақсаттары мен даму қажеттіліктеріне сәйкес қызметкерлерді оқыту, біліктілігін арттыру, қайта даярлау және кәсіби дамыту.

5.3. Рөлі және жауапкершілігі

1) Бұл Саясаттың ережелерін жүзеге асыру Компания басқару органдары мен құрылымдық бөлімшелері тарапынан олардың құзыреті шеңберінде қамтамасыз етіледі.
2) Директорлар Кеңесі Саясатты жүзеге асыруды жалпы бақылауын жүргізеді. Басқарма оны Компания қызметіне енгізуді қамтамасыз етеді. Тиісті құрылымдық бөлімшелер Саясаттың ережелерін жүзеге асыруға өз функциялары аясында қатысады.

6. САЯСАТТЫ ОРЫНДАУ БОЙЫНША БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ЕСЕПТІЛІК

6.1. Компания адам құқықтарын сақтауды тиімді бақылау мұқияттылық процесінің (Human Rights Due Diligence) ажырамас элементі екенін мойындайды.
6.2. Компания барлық бизнес-процестерде адам құқықтарын сақтауды кешенді тексеруді қамтамасыз ететін мониторинг және бақылау процедураларын енгізуге тырысады. Бұл процедуралар араласуды талап ететін салаларды анықтауға, сондай-ақ қажетті түзету шараларын және өзгерістерді уақытылы бастауға бағытталған.
6.3. Компания әрбір қызметкердің өз әріптестеріне құрмет көрсетуін және адам құқықтарын бұзудың кез келген түріне қарсы тұруын күтеді.
6.4. Компания бұл Саясаттың ережелеріне сәйкес адам құқықтарын сақтауды тұрақты мониторингтен өткізеді. Процесс өтінімдерді, оқиғаларды, бақылау процедуралары мен тексерулердің нәтижелерін, оқыту іс-шараларының деректерін, сондай-ақ мүдделі тараптардан келген кері байланысты талдауды қамтиды.
6.5. Компания адам құқықтарын сақтау саласында туындайтын мәселелер мен қауіп-қатерлер туралы өзекті ақпарат жинау мақсатында мүдделі тараптармен тұрақты өзара әрекеттеседі.
6.6. Компанияда теңдікті қамтамасыз ету және ағат пікір білдіруді болдырмау персоналды басқару бөлімінің құзыретіне жатады. Бұзушылықтар анықталған жағдайда Компания қажетті шаралар қабылдауды, дискриминацияны болдырмау мәселелері бойынша қызметкерлерді оқытуды және дискриминациялық іс-әрекеттерден зардап шеккен тұлғаларды қорғауды қамтамасыз етуді міндеттейді.
6.7. Компания адам құқықтары мен бостандықтарын қорғау принциптері туралы іскери серіктестерге хабардар етуді міндеттейді. Өз кезегінде серіктестерден өз қызметін жүзеге асыру барысында адам құқықтарын құрметтеу принциптерін қатаң сақтау күтіледі.
6.8. Компания бұл Саясатты жүзеге асыру бойынша тәсілдер, тәжірибелер және нәтижелер туралы ақпаратты тұрақты даму туралы есептілікте және басқа да қоғамдық ашуда Компания маңызды және тиімді деп санайтын көлемде жариялайды.
6.9. Бұл Саясатты жүзеге асырудың тиімділігін мониторингтеу мақсатында Компания адам құқықтары, еңбек құқықтары, дискриминациясыздық, еңбекті қорғау, клиенттер құқықтары, этика және комплаенс саласындағы шаралардың тиімділігін көрсететін сапалық және сандық көрсеткіштерді қолдануға құқылы. Ұсынылатын көрсеткіштер тізімі бұл Саясатқа қосымша ретінде және/немесе Компанияның ESG-есептілік және тұрақты даму бойынша ішкі құжаттарында белгіленуі мүмкін.

7. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

7.1. Саясат жария құжат және Компания сайтында орналастырылады.
7.2. Саясат Компания Директорлар Кеңесінің шешімінде көрсетілген күннен бастап күшіне енеді және оның күші жойылғанға дейін немесе жаңа құжатпен алмастырылғанға дейін қолданылады.
7.3. Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу Компания Директорлар Кеңесінің шешімімен жүзеге асырылады.

7.4. Саясатқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу Компанияның ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес жүзеге асырылады.
7.5. Саясаттың қағаз түріндегі нұсқасы Методология және СМЖ департаментінде сақталады.
7.6. Саясаттың электрондық нұсқасы Компанияның ішкі ақпараттық жүйесінде (CRM) орналастырылады.
7.7. Саясатта реттелмеген ережелер Қазақстан Республикасы заңнамасына және Компанияның басқа да ішкі нормативтік құжаттарына сәйкес реттеледі.
7.8. Егер Қазақстан Республикасы заңнамасындағы өзгерістер бұл Саясаттың жеке ережелерінің қолданыстағы заңнамаға қайшы келуіне әкелсе, онда мұндай ережелер Саясатқа тиісті өзгерістер енгізілгенге дейін заңға қайшы келмейтін бөлігінде қолданылады.
7.9. Компания заңнамадағы өзгерістерді, сондай-ақ халықаралық және ұлттық практикада адам құқықтары саласындағы жаңа стандарттардың пайда болуын ескере отырып, бұл Саясатты тұрақты түрде жетілдіреді.

8. ҚОСЫМШАЛАР ЖӘНЕ НЫСАНДАР

8.1. Осы Саясат құрамына келесі қосымшалар кіреді:

1) 1-қосымша – Адам құқығы саласындағы саясатты жүзеге асыруды мониторингтеу және бағалау метрикалар жүйесі;
2) 2-қосымша – Кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары туралы «Номад Иншуранс» СК» АҚ Саясатының БҰҰ-ның Басшылыққа алынған қағидаттарымен сәйкестік матрицасы. *(UN Guiding Principles on Business and Human Rights Alignment Matrix).*

И-162-ге
1-қосымша

Адам құқығы саласындағы саясатты жүзеге асыруды мониторингтеу және бағалау метрикалар жүйесі;

1. Жалпы ережелер

1.1. Бұл Қосымша «Номад Иншуранс» СК» АҚ тарапынан адам құқықтары саласындағы Саясатты жүзеге асыруды бағалау үшін қолданылатын мониторинг жүйесін, негізгі тиімділік көрсеткіштерін (KPI) және талдау құралдарын анықтайды.

1.2. Мониторинг жүйесі мыналарды ескере отырып әзірленді:

1) Кәсіпкерлік қызмет және адам құқықтары туралы БҰҰ-ның Басшылыққа алынған қағидаттары (UN Guiding Principles on Business and Human Rights);
2) GRI Standards (Global Reporting Initiative);
3) UN Global Compact қағидалары (БҰҰ Ғаламдық шарты);
4) ISO 26000, ISO 37301 және ISO 37001 халықаралық стандарттары;
5) корпоративтік басқарудың халықаралық ең жақсы практиктері мен ESG-есептілік.

1.3. БҰҰ Жетекші принциптеріне сәйкес Компания адам құқықтарына теріс әсер етуді анықтау, алдын алу, жеңілдету және жою міндетіне ие. Бұл іс-әрекеттердің тиімділігі мониторинг және есептілік жүйесі арқылы бақыланады.

1.4. Мониторинг корпоративтік талдау құралы - адам құқықтары мен еңбек практиктері ESG-дэшбордына біріктірілген сандық және сапалық көрсеткіштер негізінде жүзеге асырылады.

1.5. Бұл құрал мыналарды қамтамасыз етеді:

1) адам құқықтарын сақтау көрсеткіштерін бақылау;
2) мүмкін қауіп-қатерлерді анықтау;
3) жүзеге асырылған шаралардың тиімділігін бағалау;
4) Компания қызметінің ашықтығын қамтамасыз ету;
5) Басқарма мен Директорлар Кеңесі үшін талдау материалдарын дайындау.

Дэшборд көрсеткіштері негізгі бағыттарды қамтиды:

1) персонал құрамы мен дамуы;
2) тең мүмкіндіктер және кемсітпеушілік;
3) еңбек құқықтарын сақтау;
4) қызметкерлердің әл-ауқаты және еңбек жағдайлары;
5) өтінімдерді қарастыру механизмі;
6) жеткізу тізегінде адам құқықтарын сақтау.

Мониторинг нәтижелері ішкі талдау мен басқару шешімдерін қабылдау негізін құрайды. Жинақталған деректер Компанияның тұрақты даму саласындағы есептілігіне енгізілуі мүмкін.

И-162-ге
2-қосымша

«Номад Иншуранс» СК» АҚ Саясатының БҰҰ кәсіпкерлік қызмет пен адам құқықтары бойынша Жетекші принциптеріне сәйкестік матрицасы *(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP)*

1. Қосымшаның мақсаты

1.1. Бұл Қосымша АҚ «СК «Номад Иншуранс» Саясатының 2011 жылы БҰҰ Адам құқықтары бойынша Кеңесімен бекітілген БҰҰ кәсіпкерлік қызмет пен адам құқықтары бойынша человека (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP) Жетекші принциптеріне сәйкестігін көрсету мақсатында әзірленді.

БҰҰ Жетекші принциптері үш негізгі элементке негізделген:

1) **Protect / Қорғаныс** — мемлекеттің адам құқығын қорғау міндеті;
2) **Respect / Құрметтеу** —бизнестің адам құқығын құрметтеу жауапкершілігі;
3) **Remedy / Құқықтық қорғаныс құралдары** — құқықтық қорғаныс құралдарына қолжетімділікті қамтамасыз ету.

1.2. Бұл матрица Компания Саясатының ережелері аталған принциптерді мыналар арқылы қалай жүзеге асыратынын көрсетеді:

1) корпоративтік басқару жүйесі;
2) мұқияттылық процедуралары (Human Rights Due Diligence);
3) қауіп-қатерлерді басқару жүйесі;
4) өтінімдерді қарастыру механизмдері;
5) мониторинг және есептілік процедуралары.

1.3. ESG-басқару жүйесімен байланысы

Саясаттың ережелері Компанияның тұрақты даму жүйесіне енгізілген 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 жүзеге асырудың тиімділігін мониторингтеу 1-Қосымшада көрсетілген ESG-метрикалар жүйесі мен талдау дэшборды арқылы жүзеге асырылады.

2. Компания қызметіндегі UNGP қағидаларын жүзеге асыру

2.1. **Pillar (Тірек) I – Protect / Қорғау**
(адам құқығын қорғауға мемлекеттік міндет)

UNGP талаптары	Саясаттағы жүзеге асыру	Саясат бөлімі
Халықаралық міндеттемелерді сақтау	Компания халықаралық құжаттарға сәйкес қызмет етеді	2-бөлім
Заңнаманы сақтау	Қызмет ҚР заңнамасы шеңберінде жүзеге асырылады	2-бөлім
Реттеуші органдармен өзара әрекеттесу	Қаржы реттеушісінің талаптарын ескеру	2-бөлім

Түсіндірмелер:
Компания мемлекеттік функцияны атқармайды, алайда адам құқықтарын қорғауды қолдайтын **заңдық жүйе аясында қызмет етеді.**

2.2. Pillar (Тірек) II – Respect / Құрмет

(адам құқығын құрметтеуге бизнестің жауапкершілігі)

2.2.1. Негізгі қағидалар

UNGP талаптары	Саясаттағы жүзеге асыру	Бөлім
Қоғамдық міндеттеме	Адам құқықтары саласындағы Саясатты қабылдау	1
Адам құқықтарын құрметтеу	Адам құқықтарын құрметтеу қағидаларын бекіту	4.1
Кемсітпеушілік	Дискриминацияға нөлдік төзімділік	4.2.2

2.2.2. Еңбек құқықтары

UNGP талаптары	Жүзеге асыру	Бөлім
Мәжбүрлі еңбекке тыйым салу	Мәжбүрлі еңбектің кез келген формаларына тыйым салу	4.2.3
Балалар еңбегіне тыйым салу	Қызметкерлердің жасын тексеру	4.2.3
Зорлық-зомбылықты алдын алу	Қысым көрсету мен мазалауға тыйым салу	4.2.4
Қауіпсіз еңбек жағдайлары	Еңбекті қорғау және жұмыс ортасының қауіпсіздігі	4.2.5
Әділ еңбек жағдайлары	Еңбекақы төлеу және әлеуметтік кепілдіктер	4.2.6

2.2.3. Социальные и клиентские права

UNGP талаптары	Реализация	Бөлім
Инклюзивтілік	Әртүрлілікті қолдау	4.2.9
Қаржылық инклюзивтілік	Сақтандыру қызметтеріне қолжетімділік	4.2.10
Жеке деректерді қорғау	Деректердің құпиялылығы	4.2.11

2.2.4. Human Rights Due Diligence / Адам құқықтары саласындағы мұқияттылық

Этап UNGP	Жүзеге асыру	Бөлім
Қауіп-қатерлерді анықтау	Адам құқықтарын бұзу қауіп-қатерлерін бағалау	4.3
Қауіп-қатерлер жүйесіне енгізу	Риск-менеджментке қосу	6.1.1
Қызметкерлерді оқыту	Оқыту бағдарламалары	6.1.2
Мониторинг	Өтінімдер мен көрсеткіштерді талдау	7.4
Жеткізушілер	Жеткізу тізегіндегі қауіп-қатерлерді есепке алу	6.1.4

2.3. Pillar (Тірек) III – Remedy / Құқықтық қорғаныс құралдары

(бұзылған құқықтарды қалпына келтіру)

UNGP талаптары	Жүзеге асыру	Бөлім
Шағымдарды тапсыру арналары	Өтінімдерді тапсыру жүйесі	6.1.3
Whistleblowing	Анонимді хабарлама арнасы	6.1.3
Өтінім берушілерді қорғау	Қуғын-сүргінді болдырмау	6.1.3
Шағымдарды қарастыру	Қарастыру процедурасы	6.1.3
Түзету шаралары	Бұзылуларды жою	6.1.3.5

2.4. Мониторинг және есептілік

UNGP талаптары	Жүзеге асыру	Бөлім
Мониторинг	Анализ обращений и инцидентов	7.4

Ақпаратты ашу	ESG-есептілік	6.1.4
Метрикалар	Адам құқығы ESG-дэшборды	1-қосымша

2.5. Халықаралық стандарттармен байланыс

Стандарт	Қолданылуы
UN Guiding Principles	саясат негізі
UN Global Compact	1–6 қағидалары
GRI Standards	ақпаратты ашу
ISO 26000	әлеуметтік жауапкершілік
ISO 37301	комплаенс
ISO 37001	сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл

3. Корпоративтік басқару үшін маңызы

3.1. Бұл матрицаны қолдану мыналарды қамтамасыз етеді:

1) адам құқықтары саласындағы халықаралық стандарттарға сәйкестікті қамтамасыз ету;
2) корпоративтік басқарудың ашықтығын арттыру;
3) ESG-практиктердің жоғары деңгейін сақтау;
4) инвесторлардың, клиенттердің және реттеуші органдардың сенімін нығайту.

ӨЗГЕРІСТЕРДІ/ТОЛЫҚТЫРУЛАРДЫ ТІРКЕУ ТІЗІМІ

№	Өзгерістің/Толықтырулардың енгізу күні	Өзгеріс/толықтыру енгізілген құжат тармағының №	Құжат парағы (беті)	Негіздеме (шешімнің № және күні)