
	Политика в области прав человека И-162	Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.	Стр. 1 из 20
--	---	--	--------------

**УТВЕРЖДЕНО**  
**Советом директоров**  
**АО «СК «Номад Иншурэнс»**  
**Протокол № 10 от «19» марта 2026г.**

**ПОЛИТИКА**  
**В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА**  
**АО «СК «НОМАД ИНШУРАНС»**


**И – 162**

**г. Алматы, 2026 год**

	<p>Политика в области прав человека И-162</p>	<p>Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.</p>	<p>Стр. 2 из 20</p>
--	---	--	---------------------

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ .....	3
4. ПРИНЦИПЫ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОТНОШЕНИИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА.....	4
5. ПОДХОД КОМПАНИИ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА.....	8
6. МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА.....	11
7. КОНТРОЛЬ И ОТЧЁТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ .....	14
8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	14
9. ПРИЛОЖЕНИЯ И ФОРМЫ .....	15
Приложение 1 .....	16
Приложение 2 .....	17
ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ / ДОПОЛНЕНИЙ .....	20

	Политика в области прав человека И-162	Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.	Стр. 3 из 20
--	---	--	--------------

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящая Политика в области прав человека (далее – Политика) является основополагающим внутренним документом АО «СК «НОМАД Иншуранс» (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, с учётом принципов ООН по предпринимательской деятельности и правам человека.
- 1.3. 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, 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.
- 1.4. 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.
- 1.5. Достижение заявленных целей Политики базируется на выполнении следующих стратегических задач:
  - формализация этических обязательств Компании в части прав человека.
  - внедрение практических инструментов контроля и защиты прав человека в бизнес-процессы.
  - демонстрация приверженности Компании актуальным международным и локальным стандартам в данной сфере.
- 1.6. 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.
- 1.7. 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.
- 1.8. Совет директоров и Правление Компании принимают на себя обязательства по реализации Политики и обеспечению её внедрения в деятельность Компании, а также контролю её исполнения.

## 2. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

- 2.1. 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;

<p>Insurance <b>Nomad</b></p>	<p>Политика в области прав человека И-162</p>	<p>Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.</p>	<p>Стр. 4 из 20</p>
-----------------------------------	---	--	---------------------

- 2) **заинтересованные стороны** – 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);
  - 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. ПРИНЦИПЫ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОМПАНИИ В ОТНОШЕНИИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

- 3.1. 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.

	Политика в области прав человека И-162	Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.	Стр. 5 из 20
--	---	--	--------------

3.2. В рамках своей деятельности Компания обязуется следовать следующим принципам и обязательствам.

### 3.2.1. **Законность и добросовестность**

Деятельность Компании ведется в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан, внутренними нормативными актами и общепринятыми принципами деловой этики.

### 3.2.2. **Равные возможности и недопустимость дискриминации**

- 1) Компания не допускает любую дискриминацию в отношении всех заинтересованных сторон (сотрудников, соискателей, партнеров, клиентов, акционеров) по признакам происхождения, социального или имущественного статуса, пола, расы, национальности, языка, религии, убеждений, места жительства, возраста, состояния здоровья, принадлежности к общественным объединениям или иным обстоятельствам;
- 2) Компания обеспечивает равную оплату за труд равной ценности и равные условия труда для всех сотрудников, исключая любые формы дискриминации дискриминации в соответствии с Конституцией Республики Казахстан и Трудовым кодексом;
- 3) Компания придерживается принципа абсолютной нетерпимости к любым проявлениям дискриминации.

### 3.2.3. **Недопустимость принудительного труда, детского труда и торговли людьми**

- 1) все трудовые функции в Компании выполняются исключительно на добровольной основе в строгом соответствии с должностными инструкциями и условиями трудовых договоров. Договоры заключаются в полном соответствии с Трудовым кодексом РК и внутренними нормативными актами. Компания гарантирует, что выполнение работы не может быть принудительным и не осуществляется под угрозой каких-либо видов наказаний, включая увольнение.
- 2) Компания придерживается принципа нулевой терпимости к использованию детского труда. Найм лиц, не достигших возраста, установленного статьей 31 Трудового кодекса РК, категорически запрещен. В Компании внедрена многоуровневая система верификации возраста кандидатов, исключая возможность привлечения к труду несовершеннолетних, не имеющих права на заключение трудового договора.
- 3) Компания не допускает и пресекает любые формы торговли людьми. В рамках системы управления рисками приняты и реализуются эффективные меры по предотвращению подобных угроз в собственной деятельности и цепочке поставок.
- 4) Компания ожидает от всех партнеров, поставщиков, подрядчиков, клиентов и иных заинтересованных сторон неукоснительного соблюдения аналогичных этических принципов и стандартов в области прав человека.

### 3.2.4. **Недопустимость насилия**

- 1) Компания не допускает любые формы физического, вербального или психологического насилия и притеснения, включая сексуальные домогательства, агрессию, злоупотребления или угрозы на рабочем месте совершаемые как коллегами, так и руководством;
- 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.

<p>Insurance <b>Nomad</b></p>	<p>Политика в области прав человека И-162</p>	<p>Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: ____ . ____ .20 ____ г.</p>	<p>Стр. 6 из 20</p>
-----------------------------------	---	--	---------------------

### 3.2.5. Обеспечение охраны труда, производственной и экологической безопасности

- 1) Компания обеспечивает работникам условия труда, полностью соответствующих законодательству Республики Казахстан в сфере охраны труда и здоровья, а также требованиям внутренних нормативных документов Компании. Компания системно проводит оценку рисков, организует регулярные инструктажи и обучение сотрудников безопасным методам работы;
- 2) Компания предпринимает все необходимые меры для формирования безопасной рабочей среды и минимизации рисков причинения вреда жизни и здоровью персонала;
- 3) В рамках реализации принципов устойчивого развития Компания стремится к рациональному использованию ресурсов и неукоснительному соблюдению требований экологического законодательства Республики Казахстан.

### 3.2.6. Обеспечение благоприятных условий труда

- 1) Компания создает благоприятные условия для работы, неукоснительно соблюдая трудовое законодательство Республики Казахстан;
- 2) Компания гарантирует достойную и справедливую оплату, выплачивая заработную плату не ниже установленного законом минимума и своевременно. Размер заработной платы и иных видов выплат определяется на основе квалификации сотрудника, сложности задач, уровня ответственности, профессиональных навыков и достигнутых результатов;
- 3) Компания придерживается принципа равной оплаты за труд равной ценности, независимо от пола сотрудника;
- 4) Компания соблюдает установленный законом режим рабочего времени и отдыха. Гарантирует предоставление выходных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков, а также надлежащей оплаты сверхурочной работы;
- 5) Компания участвует в системе обязательного социального страхования и обеспечивает работникам социальную защиту в соответствии с нормами РК;
- 6) Компания активно способствует профессиональному развитию работников, поддерживая программы повышения квалификации, развития 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;
- 8) Компания открыта для диалога с работниками по вопросам условий труда и развития социального диалога.

### 3.2.7. Уважение культурных особенностей

- 1) Компания осуществляя свою деятельность в различных регионах Республики Казахстан проявляет уважение к культурным, социальным и иным особенностям заинтересованных сторон в регионах своего присутствия;
- 2) В работе с сотрудниками, клиентами и партнерами Компания неизменно руководствуется принципами уважения человеческого достоинства, строгого недопущения дискриминации и обеспечения равных возможностей для всех;
- 3) Компания стремится к приоритетному найму местного населения, гарантируя равные условия труда и оплаты для сотрудников региональных филиалов в полном соответствии с трудовым законодательством РК;

### Соблюдение прав на свободу собраний и объединений

- 1) Компания гарантирует соблюдение прав работников на свободу ассоциации и объединений, включая право на создание и вступление в профессиональные союзы, а также право воздерживаться от такой деятельности. Мы обеспечиваем

<p>Insurance Nomad</p>	<p>Политика в области прав человека И-162</p>	<p>Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.</p>	<p>Стр. 7 из 20</p>
----------------------------	---	--	---------------------

возможность ведения коллективных переговоров в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан;

- 2) Компания категорически запрещает любое давление на сотрудников в связи с реализацией ими прав на объединение. Недопустимы какие-либо негативные последствия, дискриминация или ущемление прав работников как за участие, так и за неучастие в деятельности объединений;
- 3) В Компании функционируют законодательно закрепленные механизмы представительства интересов персонала, включая работу согласительной комиссии. Данный орган обеспечивает эффективное разрешение трудовых споров и поддержание конструктивного социального диалога;
- 4) Компания открыта к конструктивному взаимодействию и сотрудничеству с профессиональными союзами, созданными работниками, в рамках действующего законодательства.

### 3.2.8. **Обеспечение поддержания и развития многообразия и инклюзивности**

- 1) Компания не только соблюдает, но и активно развивает принципы социокультурного многообразия и инклюзивности. Эти ценности распространяются на всех сотрудников – от рядовых работников до членов исполнительного и руководящего органов, а также на партнеров, поставщиков и подрядчиков. Мы убеждены, что разнообразие и инклюзивность являются ключевыми факторами долгосрочного успеха: они помогают привлекать и удерживать таланты, способствуют их развитию и обеспечивают принятие наиболее эффективных управленческих решений.
- 2) Компания уделяет приоритетное внимание созданию доступной и инклюзивной среды с учётом особенностей своей деятельности, в том числе для людей с ограниченными возможностями здоровья.

### 3.2.9. **Обеспечение финансовой инклюзивности, включая:**

- 1) внедрение инновационных решений и расширение портфеля финансовых услуг для социально незащищенных слоев населения, основанное на глубоких рыночных исследованиях и обратной связи от клиентов;
- 2) адаптация предоставляемых услуг под реальные потребности, предпочтения и жизненные сценарии клиентов;
- 3) комплексное информирование клиентов о страховых продуктах и условиях договоров, а также активная работа по повышению уровня финансовой грамотности и обеспечению максимальной прозрачности услуг.
- 4) создание и внедрение удобного, легкодоступного механизма для приема и рассмотрения жалоб клиентов, гарантирующего оперативное решение проблем;
- 5) регулярное обучение персонала направленное на исключение агрессивных методов продаж и неуважительного отношения к клиентам;
- 6) взаимодействие с внешними сторонами для расширения охвата или развития инклюзивного финансового рынка.

### 3.2.10. **Защита персональных данных и конфиденциальности**

- 1) Компания признает и гарантирует соблюдение права клиентов и сотрудников на неприкосновенность их частной жизни;
- 2) доступ к персональным данным строго регламентирован и предоставляется исключительно узкому кругу уполномоченных сотрудников, имеющих соответствующие полномочия.

## 3.3. **Должная осмотрительность в области прав человека**

Компания придерживается принципов должной осмотрительности в области прав человека в соответствии с Руководящими принципами ООН по предпринимательской деятельности и правам человека. Этот процесс включает в себя:

<p>Insurance <b>Nomad</b></p>	<p>Политика в области прав человека И-162</p>	<p>Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.</p>	<p>Стр. 8 из 20</p>
-----------------------------------	---	--	---------------------

- 1) систематическое выявление и анализ рисков потенциального негативного воздействия деятельности Компании на права человека;
- 2) идентифицирует и оценивает риски потенциального негативного воздействия на права человека;
- 3) интеграция результатов оценки рисков в систему управления рисками и внутреннего контроля;
- 4) принятию мер по предотвращению и минимизации негативного воздействия;
- 5) осуществляет мониторинг эффективности принимаемых мер;
- 6) обеспечивает механизм рассмотрения обращений и устранения последствий возможных нарушений.

#### **4. ПОДХОД КОМПАНИИ К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА**

##### **4.1. В отношениях с работниками Компания:**

- 4.1.1. Компания гарантирует равные возможности и поддерживает разнообразие на всех этапах: от найма и обучения до карьерного роста и оплаты труда. Все кадровые решения принимаются исключительно на основе объективных критериев (квалификация, навыки, результаты), без дискриминации по любым признакам
- 4.1.2. Подбор и наём работников, а также решения о продвижении и вознаграждении принимаются на основе объективных критериев.
- 4.1.3. При регулировании трудовых отношений Компания обеспечивает недопущение любых форм дискриминации.
- 4.1.4. 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.
- 4.1.5. Компания создает условия труда для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья в строгом соответствии с законодательством РК и спецификой своей деятельности. Это включает адаптацию рабочих мест под индивидуальные потребности и обеспечение доступности необходимой информации.
- 4.1.6. Компания применяет систему оплаты труда, базирующуюся на объективных и прозрачных критериях: квалификации, уровне ответственности и результатах работы. Данная система обеспечивает отсутствие неравенства в оплате и обеспечивает соблюдение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.
- 4.1.7. Компания неукоснительно соблюдает требования законодательства Республики Казахстан в вопросах регулирования рабочего времени и времени отдыха. Гарантируется предоставление оплачиваемых ежегодных отпусков и надлежащая оплата сверхурочной работы в соответствии с установленными нормами.
- 4.1.8. 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.
- 4.1.9. Компания реализует комплекс мер по минимизации рисков вовлечения в принудительный труд и торговлю людьми. Эти меры распространяются как на внутреннюю деятельность Компании, так и на всю цепочку взаимодействия с контрагентами.
- 4.1.10. Компания при оформлении приёма на работу проверяет возраст кандидатов и соблюдение требований статьи 31 Трудового кодекса Республики Казахстан. Заключение трудовых договоров с несовершеннолетними допускается только в случаях, предусмотренных законом, с соблюдением всех установленных ограничений. В

частности, категорически запрещается привлечение несовершеннолетних к работам, способным нанести вред их здоровью или нравственному развитию.

- 4.1.11. Компания уважает и гарантирует право работников на свободу объединений для защиты их интересов, включая право на ведение коллективных переговоров. Сотрудники вправе по своему усмотрению создавать профессиональные союзы, вступать в них или воздерживаться от членства, а также присоединяться к иным представительным органам. Данная свобода включает возможность обсуждения и заключения коллективных договоров для определения условий труда.
- 4.1.12. Обработка и защита персональных данных осуществляются в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными актами Компании.
- 4.1.13. Компания организует работу по обеспечению безопасных условий труда и охраны здоровья работников в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, включая проведение инструктажей, обучение и оценку профессиональных рисков.
- 4.1.14. 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.
- 4.1.15. Компания придерживается принципа нулевой терпимости ко всем формам физического, психологического или иного видов насилия, включая сексуальные домогательства и притеснения.
- 4.1.16. Компания обеспечивает конфиденциальность рассмотрения всех сообщений о нарушениях прав человека. Компания не приемлет любые формы преследования, дискриминации или иных негативных последствий в отношении сотрудников, добросовестно сообщивших о таких фактах. Данная защита осуществляется в строгом соответствии с законодательством Республики Казахстан и внутренними нормативными актами Компании.
- 4.1.17. Компания интегрирует вопросы соблюдения прав человека, недопущения дискриминации и насилия в программы внутреннего обучения и развития персонала. Регулярно проводятся мероприятия по информированию сотрудников и повышению их осведомленности в данных сферах.
- 4.1.18. Компания исключает любые необоснованные предпочтения при принятии кадровых решений. Вопросы урегулирования конфликтов интересов регулируются в строгом соответствии с внутренними нормативными актами Компании.

## 4.2. В отношениях с обществом и населением регионов присутствия Компания:

- 4.2.1. Осуществляет деятельность во всех регионах Республики Казахстан, обеспечивая широкую доступность страховых продуктов и услуг в пределах своей сети филиалов и региональных отделений.
- 4.2.2. Создаёт условия для беспрепятственного доступа лиц с инвалидностью к продуктам и услугам за счёт:
- 1) соблюдения требований по созданию и поддержанию доступной среды во всех региональных подразделениях и филиалах;
  - 2) внедрения цифровых сервисов страхования, включая использование интернет-ресурса Компании и цифровыми каналами партнёров.
- 4.2.3. Реализует приоритет найма местных кадров в регионах своего присутствия, а также организует системное обучение и повышение квалификации данных сотрудников
- 4.2.4. Руководствуется принципами устойчивого развития и неукоснительно соблюдает требования экологического законодательства Республики Казахстан, стремясь

<p>Insurance <b>Nomad</b></p>	<p>Политика в области прав человека И-162</p>	<p>Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.</p>	<p>Стр. 10 из 20</p>
-----------------------------------	---	--	----------------------

минимизировать возможное негативное воздействие на окружающую среду в пределах своей деятельности.

4.2.5. При осуществлении деятельности вблизи объектов культурного наследия Компания неукоснительно соблюдает требования законодательства Республики Казахстан в сфере их охраны.

4.2.6. Компания категорически отказывается от участия в организации вооруженных конфликтов и не оказывает им какого-либо содействия, не допускает нарушений прав человека в зонах конфликтов и районах повышенного риска, а также не способствует совершению подобных действий

#### 4.3. **В отношениях с партнёрами Компания:**

4.3.1. Стремится поддерживать своих партнёров с тем, чтобы они в своей деятельности соблюдали права человека.

4.3.2. 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;
- 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.

4.3.3. Требования к поставщикам и их обязательства как деловых партнёров Компании определяются внутренними нормативными документами Компании, регламентирующим 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.

4.3.4. Выбор партнёров осуществляется с учётом их договорных обязательств, включая соблюдение применимого законодательства и принципов устойчивого развития (ESG). В случае, если партнёр временно не может соответствовать всем требованиям Политики, Компания готова к открытому диалогу для принятия оптимального решения.

4.3.5. Компания стремится применять риск-ориентированный подход при выборе и взаимодействии с поставщиками, подрядчиками и иными партнёрами, При этом учитываются ключевые факторы в зависимости от характера отношений и уровня риска:

- 1) соблюдение 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.

#### 4.4. **В отношениях с клиентами Компания:**

4.4.1. Строит отношения с клиентами на основании следующих принципов:

<p>Insurance <b>Nomad</b></p>	<p>Политика в области прав человека И-162</p>	<p>Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.</p>	<p>Стр. 11 из 20</p>
-----------------------------------	---	--	----------------------

- 1) исключение любой деятельности, способной нанести ущерб деловой репутации, а также нематериальным и материальным интересам клиентов;
- 2) недопустимость любой формы дискриминации клиентов по признакам пола, возраста, этнической или национальной принадлежности, вероисповеданию, по состоянию здоровья, семейного положения, политических убеждений, происхождению и иным индивидуальным особенностям;
- 3) соблюдение конфиденциальности всех сведений, в том числе персональных данных клиентов, а также иной информации, раскрытие которой могут нанести ущерб их деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам клиентов, если раскрытие такой информации не предусмотрено законодательством;
- 4) недопустимость отказа в предоставлении продуктов и услуг клиентам без наличия законных и обоснованных причин;
- 5) оперативное рассмотрение замечаний, жалоб и претензий клиентов. Принятие незамедлительных мер по устранению последствий выявленных нарушений и допущенных упущений.

4.4.2. При рассмотрении заявок корпоративных клиентов Компания в пределах своей компетенции и в соответствии с законодательством и внутренними документами, вправе учитывать характер деятельности клиента, а также потенциальные социальные и экологические риски, связанные с соответствующей деятельностью.

## **5. МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА**

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

### **5.1.1. Управление рисками в области прав человека**

5.1.1.1. Выявление и оценка рисков, связанных с нарушением прав человека, интегрированы в действующую систему управления рисками и внутреннего контроля Компании. В соответствии с Политикой управления рисками Компания учитывает факторы, способные повлиять на соблюдение прав человека, и при необходимости разрабатывает мероприятия по их минимизации и постоянному мониторингу.

5.1.1.2. В случаях выявления повышенных рисков Компания вправе применять дополнительные меры проверки контрагентов, а также и пересматривать условия сотрудничества. Особое внимание уделяется соблюдению прав человека, трудовых стандартов, деловой этики и иных применимых требований.

5.1.1.3. В целях реализации принципов настоящей Политики Компания внедрила 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) систематическое выявление и оценка рисков потенциального негативного воздействия на права человека, связанных с деятельностью Компании;
- 2) учёт обращений, жалоб, результатов внутренних проверок, аудитов, контрольных мероприятий, а также обратной связи от заинтересованных сторон при оценке рисков;
- 3) разработку и внедрение мер и мероприятий по минимизации выявленных рисков;
- 4) мониторинг эффективности внедренных мер и внесение необходимых корректировок в стратегии управления рисками;
- 5) фиксация существенных вопросов и итогов рассмотрения в соответствии с установленными внутренними процедурами.

<p>Insurance <b>Nomad</b></p>	<p>Политика в области прав человека И-162</p>	<p>Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.</p>	<p>Стр. 12 из 20</p>
-----------------------------------	---	--	----------------------

## 5.1.2. Обучение в области прав человека

- 5.1.2.1. В целях обеспечения единообразного понимания принципов и требований в области прав человека Компания обеспечивает информирование работников и иных заинтересованных сторон о положениях настоящей Политики.
- 5.1.2.2. Компания обеспечивает работникам равные доступ к обучению в сфере прав человека. Программа обучения адаптируется с учётом функциональных обязанностей сотрудников и специфики их направлений деятельности.
- 5.1.2.3. 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;
  - 6) иных вопросов, связанных с соблюдением прав человека в деятельности Компании.
- 5.1.2.4. Форматы, содержание и периодичность обучения в сфере прав человека определяются Компанией на основе оценки потребности в обучении, специфики выполняемых работниками функций, а также актуализации требований законодательства и внутренних нормативных документов Компании.

## 5.1.3. Механизм обратной связи и защиты

- 5.1.3.1. Компания открыта для предложений и обращений всех заинтересованных сторон, также обеспечивает всем заинтересованным лицам возможность подачи обращения по вопросам, связанным с нарушением прав, по любому из следующих каналов обратной связи:
- 1) почтовым отправлением, направленным по юридическому адресу Компании: Республика Казахстан, г. Алматы, ул. Толе би 101, Бизнес-центр Толе би, 4 этаж;
  - 2) путём отправки сообщения (обращения/жалобы) по электронному адресу: [info@nomad.kz](mailto:info@nomad.kz);
  - 3) путём сканирования QR-кода, размещенного на официальном интернет-ресурсе Компании;
  - 4) путём личного обращения в любое из регионального подразделения или филиал Компании;

Работники Компании для сообщения о возможных нарушениях могут обращаться посредством сканирования QR-кода, размещенного во внутренней информационной системе (CRM) Компании. Обращения могут подаваться как в именной так и анонимной форме. Компания обеспечивает конфиденциальность обработки всех обращений в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних документов Компании.

Компания не допускает любые формы преследования или иные негативные последствия в отношении работников и представителей заинтересованных сторон, добросовестно сообщивших о возможных нарушениях или подозрениях в части несоблюдения положений и принципов Политики.

- 5.1.3.2. Компания ведет документированный учёт обращений и информирует заинтересованных сторон о результатах их рассмотрения.
- 5.1.3.3. Все поступающие обращения подлежат оперативной оценке на предмет необходимости безотлагательного реагирования. В случаях, когда срочное вмешательство не требуется, обращения рассматриваются в сроки и в порядке, установленные

<p>Insurance Nomad</p>	<p>Политика в области прав человека И-162</p>	<p>Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.</p>	<p>Стр. 13 из 20</p>
----------------------------	---	--	----------------------

законодательством Республики Казахстан и внутренним регламентом Компании по работе с обращениями клиентов.

5.1.3.4. 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.

5.1.3.5. В случае подтверждения факта нарушения прав человека в пределах деятельности и ответственности Компании, принимаются соразмерные меры реагирования. Эти меры направлены на прекращение нарушения, минимизацию негативных последствий, внедрение корректирующих действий, а при необходимости - на восстановление нарушенных прав. Все действия осуществляются в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Компании.

#### 5.1.4. Информирование и отчётность

5.1.4.1. В рамках реализации принципа информационной прозрачности Компания стремится обеспечить информированность как внутренних, так и внешних заинтересованных сторон о своей деятельности в сфере соблюдения прав человека.

5.1.4.2. Компания ведет системный учет деятельности в сфере прав человека и раскрывает информацию о своих подходах, принципах, а также соблюдении социальных, трудовых и этических стандартов. Эти данные публикуются в отчетах об устойчивом развитии и иных корпоративных документах. Расширение практики раскрытия информации в данной области осуществляется поэтапно.


5.1.4.3. В соответствии с требованиями законодательства 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.

5.2. 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.

#### 5.3. Роли и ответственность

- 1) реализация положений 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

	Политика в области прав человека И-162	Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.	Стр. 14 из 20
--	---	--	---------------


подразделения участвуют в реализации положений Политики в рамках своих функций.

## **6. КОНТРОЛЬ И ОТЧЁТНОСТЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ ПОЛИТИКИ**

- 6.1. Компания признает, что эффективный контроль за соблюдением прав человека является неотъемлемым элементом процесса должной осмотрительности (Human Rights Due Diligence).
- 6.2. Компания стремится внедрить процедуры мониторинга и контроля, обеспечивающие комплексную проверку соблюдения прав человека во всех бизнес-процессах. Данные процедуры направлены на выявление областей, требующих вмешательства, а также на своевременное инициирование необходимых корректирующих мер и изменений.
- 6.3. Компания ожидает уважительного отношения каждого работника к своим коллегам и противодействия любому виду нарушения прав человека.
- 6.4. Компания проводит регулярный мониторинг соблюдения прав человека в соответствии с положениями настоящей Политики. Процесс включает анализ обращений, инцидентов, результатов контрольных процедур и проверок, данных обучающих мероприятий, а также обратной связи от заинтересованных сторон.
- 6.5. Компания регулярно взаимодействует с заинтересованными сторонами для сбора актуальной информации о вопросах и опасениях, возникающих в области соблюдения прав человека.
- 6.6. Обеспечение равенства и не допущение предвзятости в Компании относится к компетенции подразделения по управлению персоналом. При выявлении нарушений Компания обязуется принимать необходимые меры, проводить обучение работников по вопросам недопущения дискриминации и обеспечивать защиту лиц, пострадавших от дискриминационных действий.
- 6.7. Компания принимает на себя обязательство доводить до сведения деловых партнёров о принципах защиты прав и свобод человека. В свою очередь от партнёров ожидается неукоснительное соблюдение принципов уважения прав человека в ходе осуществления своей деятельности.
- 6.8. 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.
- 6.9. Для мониторинга эффективности реализации настоящей Политики Компания вправе 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.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**


- 7.1. Политика является публичным документом и размещается на сайте Компании.
- 7.2. Политика вступает в силу с даты, указанной в решении Совета директоров Компании, и действует до её отмены или замены новым документом.
- 7.3. Изменения и дополнения в Политику вносятся решением Совета директоров Компании.
- 7.4. Внесение изменений и дополнений в Политику осуществляется в соответствии с внутренними нормативными документами Компании.
- 7.5. Оригинал Политики на бумажном носителе хранится в Департаменте методологии и СМК.
- 7.6. Электронная версия Политики размещается во внутренней информационной системе (CRM) Компании.

	Политика в области прав человека И-162	Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.	Стр. 15 из 20
--	---	--	---------------

- 7.7. Положения, не урегулированные Политикой, регулируются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и иными внутренними нормативными документами Компании.
- 7.8. В случае, если изменение законодательства Республики Казахстан приводит к противоречию отдельных положений настоящей Политики с действующим законодательством, такие положения применяются в той части, которая не противоречит закону, до момента внесения соответствующих изменений в Политику.
- 7.9. Компания будет регулярно совершенствовать настоящую Политику, учитывая изменения в законодательстве, а также появление новых стандартов в области прав человека в международной и национальной практике.

## 8. ПРИЛОЖЕНИЯ И ФОРМЫ

- 8.1. В состав настоящей Политики входят следующие приложения:
- 1) Приложение 1 – Система метрик мониторинга и оценки реализации политики в области прав человека;
  - 2) Приложение 2 – Матрица соответствия Политики АО «СК «Номад Иншуранс» 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-162</p>	<p>Издание 1: 19.03.2026 год Введено в действие: __. __. 20__ г.</p>	<p>Стр. 16 из 20</p>
--	---	--	----------------------

## Приложение 1 к И-162

### 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 «СК «Номад Иншуранс» 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. Эффективность данных действий отслеживается посредством системы мониторинга и отчетности.
- 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 служат основой для внутреннего анализа и принятия управленческих решений. Сводные данные могут быть включены в отчетность Компании в области устойчивого развития.

## Приложение 2 к И-162

### Матрица соответствия Политики АО «СК «Номад Иншуранс» 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 «СК «Номад Иншуранс» 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-метрик 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.

