



2022 ЖЫЛҒЫ «ХАЛЫК-LIFE» АҚ ТҰРАҚТЫ ДАМУ ЕСЕБІ

ӨМІРДІ БАҒАЛАЙТЫНДАР ҮШІН

ТҮЙІНДЕМЕ

2022 жылы Қоғам БҰҰ-ның тұрақты даму мақсаттарына өзінің айнымастығын растады және Қоғамның негізгі стратегиялық мақсаттарының бірі болып табылатын ESG трансформациясына кірісті.

Компанияда тұрақты даму қағидаттарын әзірлеу және енгізу бойынша жұмыс тобы құрылды. Жауапты бөлімшелер тұрақты даму тәжірибесін енгізуді реттейтін ішкі ережелерді әзірледі: Тұрақты даму саясаты, Экологиялық саясат. Тұрақты даму қағидаттары Корпоративтік басқару кодексінде жүзеге асырылды. Ресурстар департаменті шығарындыларды азайту және ресурстарды пайдалану бойынша көрсеткіштерді белгілеп, қалдықтарды бөлек жинау мен кәдеге жаратуды енгізді.

Директорлар кеңесі «Халык-Life» АҚ басқару органы болып табылады және Қоғам қызметін жалпы басқаруды жүзеге асырады. Директорлар кеңесінің құрамын қалыптастыру кезінде Директорлар кеңесінің тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауын қамтамасыз ететін дағдылардың, тәжірибенің және білімнің теңгерімі сақталады.

Қоғам үш қорғаныс желісі негізінде тәуекелдерді басқаруда сәйкестендіру, бағалау, бақылау және мониторинг әдістерін қолдануды қамтамасыз ететін барабар тәуекелдерді басқару жүйесін қалыптастырады.

Стратегиялық міндеттерді шешу шеңберінде Қоғам Қоғамның негізгі үдерістері мен өнімдерін цифрландыруға, сақтандыру қызметтерінің сапасы мен қолжетімділігін арттыруға, ақпараттық қауіпсіздікті дамытуға және жеке деректерді қорғауға, корпоративтік мәдениетті дамытуға, персоналға деген адалдық деңгейін арттыру және тиімді әлеуметтік саясатты қамтамасыз ету мақсатында кадрларды даярлауға және дамытуға бағытталған жобаларды жүзеге асырады.

Сонымен қатар, Қоғам халықтың қаржылық сауаттылығын, оның ішінде сақтандыру мәдениетін арттыру мақсатында бірқатар жобаларды жүзеге асырды. Қызметкерлердегі ресурстарды жауапкершілікпен тұтынуды және қалдықтарды басқаруды тәрбиелеу міндеті аясында «жасыл» кеңсені ұйымдастыруға бағытталған Қоғам қызметкерлеріне корпоративтік оқыту жүргізілді, «қалдықсыз өмір сүру» тұжырымдамасы енгізілді, оның мақсаты қалдықтарды бөлек жинау бағдарламаларын іске асыру арқылы көміртегі ізін азайту болып табылады.

СОДЕРЖАНИЕ

Слайд	2	Түйіндеме
Слайд	3	Мазмұны
Слайд	4	Аббревиатура мен қысқарған сөздер
Слайд	5	Кіріспе
Слайд	6-7	2022 жылғы Қоғамның ESG-трансформациясы
Слайд	8	Басқарма Төрағасының үндеуі
Слайд	9	Қоғамның міндеті
Слайд	10	2022 жылғы тұрақты даму контекстіндегі Қоғам
Слайд	11	Тұрақты дамуды басқару: корпоративтік басқару
Слайд	12	Тұрақты дамуды басқару: директорлар кеңесінің құрылымы
Слайд	13	Тұрақты дамуды басқару: корпоративтік этикет ережесі
Слайд	14-15	Тұрақты дамуды басқару: Тәуекелдерді басқару жүйесі
Слайд	16-17	Тұрақты дамуды басқару: комплаенс-қызметі
Слайд	18-19	Тұрақты дамуды басқару: ішкі бақылау мен аудит
Слайд	20	Тұрақты дамуды басқару: мүдделі тараптармен бірлесіп әрекет ету
Слайд	21	Тұрақты дамуды басқару: цифрландыруға назар аударыңыз
Слайд	22	Тұрақты дамуды басқару: Қызметтердің қолжетімділігі мен сапасы

Слайд	23	Тұрақты дамуды басқару: қызмет көрсету сапасын арттыру
Слайд	24	Тұрақты дамуды басқару: ақпараттық қауіпсіздікті және жеке деректерді қорғауды дамыту
Слайд	25	Адами капиталды дамыту: персонал, жұмыспен қамту
Слайд	26	Адами капиталды дамыту: жалақы төлеу, жеңілдіктер мен жәрдемақылар жүйесі
Слайд	27	Адами капиталды дамыту: ынталандыру мен жалақы төлеу
Слайд	28-29	Адами капиталды дамыту: персоналды оқыту мен дамыту
Слайд	30	Адами капиталды дамыту: жас мамандарды тарту, жоғары оқу орындарымен өзара әрекеттесу
Слайд	31	Адами капиталды дамыту: корпоративтік мәдениет және ішкі қарым-қатынас
Слайд	32-33	Қоршаған орта және қоғам: әлеуметтік қызмет
Сла	34	Қоршаған орта және қоғам: халықтың қаржылық сауаттылығын арттыру жобалары
Слайд	35	Қоршаған орта және қоғам: жауапты ресурстарды тұтыну, қалдықтарды басқару
Слайд	36	қоршаған орта және қоғам: көгалдандыру аумақтарын ұлғайту
Слайд	37	қоғамның ұйым ретіндегі имиджін қалыптастыру, esg принциптерін ұстану және белсенді түрде ілгерілету
Слайд	38	адам құқықтарының сақталуы мен қорғалуын және инклюзивті ортаны қамтамасыз ету, өнімдер мен қызметтерге тең қолжетімділік

АББРЕВИАТУРАЛАР МЕН ҚЫСҚАРҒАН СӨЗДЕР

МДБ	Мемлекеттік деректер базасы
Грейд	Компания үшін шамамен бірдей маңызды лауазымдар тобы
Жалғыз акционер	«Қазақстан Халық Жинақ Банкі» АҚ
Мүдделі тараптар	Ұйым қызметінің нәтижелеріне әсер ететін және/немесе олардың шешімдері мен қызметінде топтың ықпалында болатын ұйым қызметіне әртүрлі дәрежеде тартылған жеке және заңды тұлғалар немесе жеке тұлғалар тобы.
Инклюзивтік қағидаттар	Барлық адамдарға сыртқы түріне, шығу тегіне, жынысына, денсаулық жағдайына қарамастан оның әртүрлі аспектілеріне қатысуға мүмкіндік беретін қоғамдағы тең қолжетімділік пен өмірді ұйымдастыру қағидаттары.
Инклюзивтік орта	Адамдардың жынысына, жасына, этникалық тегіне, қабілетіне, дамуындағы кемістіктерінің бар немесе жоқтығына, денсаулығындағы ерекшеліктеріне қарамастан қоғам өміріне қатысуға, өз үлесін қосуға, өнімдер мен қызметтерге тең қолжетімділікке мүмкіндік беретін орта.
ДҚБ	Дербес деректерге қол жеткізуді бақылау
КӘЖ	Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік
Қоғам	«Халық-Life» Қазақстан Халық Банкінің өмірді сақтандыру бойынша еншілес компаниясы» акционерлік қоғамы
БҰҰ	Біріккен Ұлттар Ұйымы
АЖ/ТҚҚ	Ақшаны жылыстатуға және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл
ҚР	Қазақстан Республикасы
БАҚ	Бұқаралық ақпарат құралдары
ESG	Аталған компанияның экологиялық, әлеуметтік және басқарушылық мәселелерді шешуге қатысуына қол жеткізілетін компанияны басқару ерекшеліктерінің жиынтығы.

КІРІСПЕ

Бұл есеп Қоғамның негізгі стратегиялық мақсаттарының бірі болып табылатын ESG трансформациясын дамыту шеңберінде 2022 жылы Қоғам орындаған жұмыстардың тізбесін көрсету үшін дайындалған.

Есепті дайындау үшін өз құзыреті шегінде Қоғамның құрылымдық бөлімшелері ұсынған ақпарат пен деректер пайдаланылды. Осы есепте пайдаланылған статистикалық ақпарат 2023 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша алынған.

Аталған есеп Қоғам жүзеге асыратын тұрақты даму саласындағы қағидаттарды, сондай-ақ Қоғам ұстанатын тұрақты даму саласындағы БҰҰ мақсаттарын анықтайды.

Әрі қарай есепте Қоғамдағы корпоративтік басқарудың негізгі бағыттары, Директорлар кеңесінің құрылымы, корпоративтік этика ережелері, Қоғамдағы тәуекелдерді басқару жүйесі ашылады.

Бөлек бөлімде Қоғамның әлеуметтік саясатын іске асыру туралы ақпарат берілген. Бұл бөлімде адами капиталды дамыту туралы ақпарат, оның ішінде қызметкерлердің саны мен жұмысқа орналасуы туралы, ынталандыру мен еңбекақы төлеудің қолданыстағы жүйесі, оның ішінде өтемақы пакеті туралы ақпарат ашылады. Сондай-ақ бөлімде корпоративтік мәдениет пен ішкі коммуникацияларды дамыту бойынша іс-шаралар, әлеуметтік іс-шаралар мен халықтың қаржылық сауаттылығын арттыру бойынша жобалар ұсынылған.

Экологиялық саясатты дамыту шеңберінде ресурстарды жауапкершілікпен тұтыну, қалдықтарды басқару, қоршаған ортаға қамқорлық жасау және жасыл аумақтарды ұлғайту бойынша қабылданатын шаралар ашылған.

Есептің қорытындысында ESG қағидаттарын ұстанатын және белсенді түрде ілгерілететін ұйым ретінде Компанияның имиджін қалыптастыруға, адам құқықтарын сақтау мен қорғауды, инклюзивті ортаны және өнімдер мен өнімдерге тең қолжетімділікті қамтамасыз етуге бағытталған іс-шаралар көрсетіледі.

КОМПАНИЯНЫҢ 2022 ЖЫЛҒЫ ESG ТРАНСФОРМАЦИЯСЫ

«Халык-Life» АҚ Қазақстан Республикасындағы өмірді сақтандыру саласының көшбасшысы бола отырып, оның тұрақты дамуын болашақ ұрпақтың өз міндеттерін қанағаттандыру мүмкіндігіне қауіп төндірмей, бүгінгі күннің қажеттіліктерін қанағаттандыратын қоғамның дамуына қосқан үлесі ретінде қарастырады.

Қоғам басқару тетіктерін жетілдіру, ресурстарды үнемді пайдалану, көміртегі ізін азайту, сондай-ақ әлеуметтік және қайырымдылық бастамаларды дамыту саласындағы тұрақты дамудың маңыздылығын түсінеді. 2022 жылы "Халык-Life" АҚ негізгі стратегиялық мақсаттардың бірі болып табылатын ESG трансформациясына кірісті.

Қоғам жоғары өндірістік және қаржылық көрсеткіштерге қол жеткізіп қана қоймай, еліміздің дамуы мен өркендеуіне, азаматтарының өмір сүру сапасы мен жағдайын жақсартуға үлес қосуға ұмтылады.

Тұрақты даму саласында «Халык-Life» АҚ келесі жеті қағидатты жүзеге асырады:.

1-қағидат: Қоғам барлық мүдделі тараптар үшін ұзақ мерзімді экономикалық құндылық жасауға ұмтылады.

2-қағидат: Қоғам адам құқықтарын, инклюзивтілік қағидаттарын және барлығына әділ және тең қатынасты құрметтейді.

3-қағидат: Қоғам қоршаған орта мен экологияға қамқорлық жасайды.

4-қағидат: Қоғам жауапты қаржыландыру тәжірибесін дамытады және ESG тәуекелдерін тиімді басқарады.

5-қағидат: Қоғам заңнаманы сақтайды және өз міндеттемелерін орындайды.

6-қағидат: Қоғам этикалық іскерлік тәсілдерді ұстанады және корпоративтік басқарудың үздік тәжірибелерін енгізеді.

7-қағидат: Қоғам ақпараттық ашықтық пен мөлдірлікті жақсартады



ESG-2022 ЖЫЛҒЫ ҚОҒАМНЫҢ ТРАНСФОРМАЦИЯСЫ

БҰҰ Тұрақты даму мақсаттарынан айнаymастығы

2022 жылы Қоғам өзінің негізгі қызметіне тұрақты даму тәжірибесін енгізуді бастады.

«Халық-Life» АҚ БҰҰ Тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізуге үлес қосуға ұмтылады және оның маңыздылығын түсінеді. **Бұл ретте Қоғам негізгі қызметі барысында қол жеткізуге ықпал ететін тоғыз басым және ең өзекті мақсатты анықтады:**

- жақсы денсаулық пен әл-ауқат;
- сапалы білім беру;
- гендерлік теңдік;
- лайықты еңбек және экономикалық өсу;
- индустрияландыру, инновация және инфрақұрылым;
- теңсіздікті азайту;
- жауапты тұтынушылық;
- бейбітшілік, әділдік және тиімді институттар;
- тұрақты даму үшін серіктестік

2022 жылы Қоғамда тұрақты даму қағидаттарын әзірлеу және енгізу бойынша жұмыс тобы құрылды. Жауапты бөлімшелер тұрақты даму тәжірибесін енгізуді реттейтін ішкі ережелерді әзірледі: Тұрақты даму саясаты, Экологиялық саясат. Тұрақты даму қағидаттары Корпоративтік басқару кодексінде жүзеге асырылды. Ресурстар департаменті шығарындыларды азайту және ресурстарды пайдалану бойынша көрсеткіштерді белгілеп, қалдықтарды бөлек жинау мен кәдеге жаратуды енгізді.

Тұрақты даму саясаты

Тұрақты даму саласындағы саясат «Халық-Life» АҚ-ның тұрақты даму саласындағы ұстанымын білдіретін және осы саладағы қызметке бірыңғай көзқарастарды бекітетін негізгі құжат болып табылады. Құжат Қоғамның ESG және тұрақты даму саласындағы ұстанымдарын айқындайды, сондай-ақ Қоғамның корпоративтік әлеуметтік жауапкершілігін іске асыруға бағытталған, Корпоративтік басқару кодексіне, Әдеп және іскерлік мінез-құлық кодексіне және Қоғамның басқа да ішкі нормативтік құжаттарына негізделген мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу тәсілдері, есеп беру аспектілерінің мақсаттарын, қағидаттарын және негізгі бағыттарын анықтайды.

Қоғамда ESG енгізу және дамыту туралы толығырақ ақпаратты www.halyklife.kz веб-сайтында «Тұрақты даму» бөлімінде табуға болады.

БАСҚАРМА ТӨРАҒАСЫНЫҢ ҮНДЕУІ

Құрметті Қоғамның акционерлері, клиенттері, серіктестері және қызметкерлері!

2022 жылы Қоғам алдағы жылдарға арналған стратегиялық даму мақсаттарының бірі ретінде ESG трансформациясын қабылдау арқылы БҰҰ-ның тұрақты даму мақсаттарына өзінің адалдығын растады.

«Халық-Life» АҚ міндеті – кез келген өмірлік жағдайда Қазақстан азаматтарының өміріне немесе денсаулығына зиян келген жағдайда оларды қаржылық қорғауды қамтамасыз ету. Бұл міндеттің өзі қоғамның әлеуметтік дамуына елеулі үлес қосуға бағытталған.

Сонымен қатар, қазіргі жағдайда Қоғам өзінің негізгі қызметі шеңберінде БҰҰ қойған мақсаттарға қол жеткізуді ғана емес, жан-жақты қолдау көрсетуге, ең бастысы, Қазақстан азаматтарының өмір сүру сапасын жақсартуға қаржылық сауаттылық пен сақтандыру мәдениетінің деңгейін арттыруға, сондай-ақ қоршаған ортаны қорғауға және салауатты ұлтты қалыптастыруға және халық арасында салауатты өмір салтын насихаттауға бағытталған түрлі жобаларға қатысуға ұмтылады.

«Халық-Life» АҚ өз қызметінде ашықтық, айқындық және акционерлерді, инвесторларды және басқа да мүдделі тұлғаларды ақпараттандыру қағидаттарын басшылыққа алады. Сондықтан біз Қоғамның қаржылық емес қызметін ашатын есепті қалыптастыру және жыл сайын оны жариялау міндеттемлерін өзімізге аламыз. «Халық-Life» АҚ-ның тұрақты даму қағидаттарын іске асыруға қатысты қазіргі ұстанымы ұзақ мерзімді келешектегі Қоғамның тұрақты дамуы үшін жағдайлар кешенін жасауға бағытталған корпоративтік стратегияның ажырамас бөлігі болып табылады.

Құрметпен,

**Басқарма Төрағасы,
Жубаниязова Жанар Адилбековна**



ҚОҒАМНЫҢ МІНДЕТІ

Қоғамның міндеті:

Қазақстан азаматтарының өміріне немесе денсаулығына кез келген өмірлік жағдайларда зиян келтірген жағдайда қаржылық қорғауды қамтамасыз ету, сол арқылы олардың өмір сүру сапасын жақсарту, сондай-ақ кәсіпкерлерге өмірді сақтандыруды пайдалану мүмкіндігін беру арқылы өз бизнесінің табысты дамуы үшін қоғам мүдделеріне лайықты қызмет ету.

Компанияның корпоративтік философиясы:

Ашықтық

Қоғам өз жұмысын, Қазақстан Республикасының заңнамасымен қорғалатын ақпаратты қоспағанда, өз қызметі туралы ақпараттың ашықтығы қағидаты бойынша жүзеге асырады

Сенімділік

Қоғам өзіне сеніп тапсырылған ақшаға қабылданған тәуекелдермен жауапты. Қоғам өз тұтынушылары мен қызметкерлеріне әлеуметтік жағынан әділ және жауапкершілікпен қарайды

Қолжетімділік

Қызметтердің қолжетімділік деңгейін арттыру үшін Қоғам өзінің аймақтық қатысуын кеңейтуге және тұтынушыларға қызмет көрсетудің тиімділігін арттыруға ұмтылады

Кәсібилілік

Қоғам өз қызметкерлерінің кәсіби және жеке өсуіне қаржы көп бөледі. Қоғам ағымдағы, болашақтағы және стратегиялық міндеттерді тиімді шешуге қабілетті кадр әлеуетін дамытуға және сақтауға күш жұмсайды

Көшбасшылық

Қоғам корпоративтік мәдениеті жоғары Қазақстандағы үздік сақтандыру ұйымдарының бірі болуға ұмтылады

2022 ЖЫЛҒЫ ТҰРАҚТЫ ДАМУ КОНТЕКСТІНДЕГІ ҚОҒАМ

Қазақстан Республикасындағы өмірді сақтандыру нарығындағы көшбасшы

- Таза кірісі, ₸16,1 млрд (+89 % 2021 жылы), таза кіріс бойынша үлес 27 %
- Активтер ₸282,7 млрд (+21 % 2021 жылы), активтер бойынша үлес 33 %
- Меншік капитал ₸56,4 млрд (+34 % 2021жылы), активтер бойынша үлес 32 %

ЖОҒАРЫ ҚАРЖЫЛЫҚ РЕЙТИНГ

S&P Global Ratings халықаралық шәкілі бойынша қаржылық тұрақтылық рейтингі – «BBB-», сондай-ақ AM Best рейтингтік агенттігінен – «BBB-»

Қоғамның тәуекелдері қайтасақтандырылған

Әлемнің ең үздік үштігіне кіретін Hannover Re және General Re-де

Қызметі сертифицикатталған

ISO 9001, сондай-ақ ISO 14001 сапа менеджменті стандарттарына сәйкес

+1,3 МИЛЛИОН

Қолданыстағы сақтандыру шарттары

Қолжетімді сақтандыру қызметтері және қызмет көрсетудің жоғары деңгейі

- 20 филиалы және жеті өңірлік бөлімшесі
- Бөлшектік клиенттері үшін саладағы бірінші және дара мобилді қосымша

Ең үлкен Halyk Group қаржылық тобына кіреді

ЖЫЛДЫҢ ТАБЫСЫ – «Қазақстан Халық Жинақ Банкі» АҚ-ның ең үздік еншілес ұйымы

Ең үлкен тәжірибе

ҚР өмірді сақтандыру нарығында 17 жылдан астам уақыт



ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: КОРПОРАТИВТІК БАСҚАРУ



Директорлар кеңесі "Халык-Life" АҚ-ның басқару органы болып табылады және Қоғам қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асырады.

Директорлар кеңесінің құрамын қалыптастыру кезінде Директорлар кеңесінің тәуелсіз, объективті және тиімді шешімдер қабылдауын қамтамасыз ететін дағдылардың, тәжірибенің және білімнің теңгерімі сақталады

Аса маңызды мәселелерді қарау және Директорлар кеңесіне ұсынымдар дайындау үшін Қоғамда келесі мәселелерді қарайтын Директорлар кеңесінің комитеттері құрылды:

- стратегиялық жоспарлау;
- Кадр және сыйақы;

- ішкі аудит;
- әлеуметтік мәселелер;
- Директорлар кеңесінің комитеті (комитеттері) туралы ережеде көзделген өзге де мәселелер.

Қоғамда алқалы атқарушы органы – Басқарма қызмет атқарады, ол Қоғамның ағымдағы қызметіне басшылық жасайды және Қоғам жұмысының Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілген Қоғамның даму стратегиясына сәйкестігіне, сондай-ақ оның Жалғыз акционері мен Директорлар кеңесінің шешімдерін уақтылы және тиімді орындалуына жауап береді.

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ

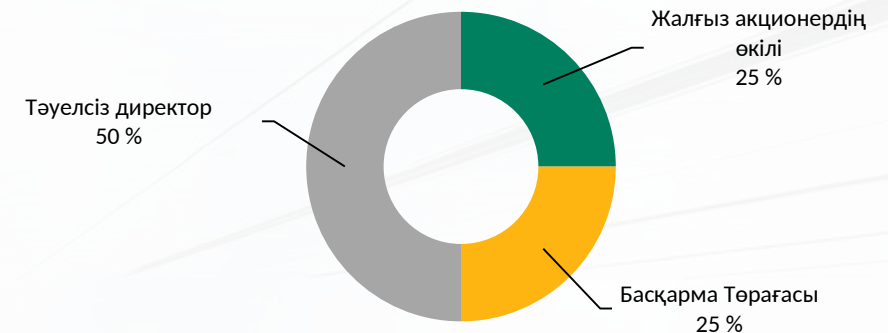
Директорлар кеңесінің құрамы

Альменов Марат Беркутбаевич	Директорлар кеңесінің төрағасы*
Маженова Бахыт Мурсалимовна	Директорлар кеңесінің мүшесі , тәуелсіз директор
Джолдасбеков Азамат Мырзаданович	Директорлар кеңесінің мүшесі , тәуелсіз директор
Жубаниязова Жанар Адилбековна	Директорлар кеңесінің мүшесі

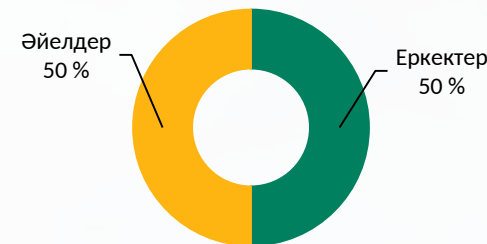
Басқарма құрамы

Жубаниязова Жанар Адилбековна	Басқарма Төрағасы
Джексембаев Андрей Заманбекович	Басқарма Төрағасының орынбасары
Беков Айдос Серикович	Басқарма Төрағасының орынбасары
Медеубаев Меиржан Аамалбекович	Басқарушы директор, Басқарма мүшесі

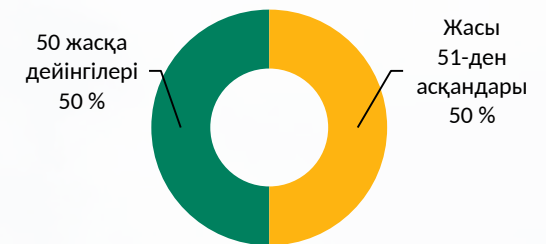
Директорлар кеңесінің құрамы



Директорлар кеңесінің жыныстық құрылымы



Жасы бойынша директорлар кеңесінің құрамы



ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: КОРПОРАТИВТІК ЭТИКЕТ ЕРЖЕСІ

Қоғамда әдеп және іскерлік мінез-құлық кодексі әзірленді, ол Қоғам ішіндегі және сыртқы қарым-қатынастағы әдеп пен іскерлік мінез-құлықтың негізгі қағидаттарын анықтайды, оның ережелеріне сүйену іскерлік мінез-құлықты және Қоғамның беделін, бәсекеге қабілеттілігін және тиімділігін көрсетеді.

Кодекстің мақсаттары:

- Қоғам қызметкерлерін өз қызметінде басшылыққа алатын құндылықтарды, қағидаттарды, әдеп және іскерлік мінез-құлық ережелерін біріктіру;
 - жоғары этикалық стандарттарға негізделген біртұтас корпоративтік мәдениетті дамыту;
 - Қоғамға деген сенімді арттыру және қолдау, сондай-ақ Қоғамның беделін нығайту;
 - Қоғамның клиенттермен, акционерлермен, бәсекелестермен, іскерлік серіктестермен, мемлекеттік органдармен (ұйымдармен), жұртшылықпен, үшінші тұлғалармен және басқа да тұлғалармен тиімді өзара әрекеттестігіне ықпал ету;
 - қызметкерлердің Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларын бұзуына жол бермеу.
- Кодекспен корпоративтік этика ережелері қарастырылады;
 - әдеп нормаларын, оның ішінде кәсіби және жалпыға бірдей, іскерлік мінез-құлық, басқа қызметкерлерге, басшы қызметкерлерге және үшінші тұлғаларға құрмет пен мейірімділік қатынасын сақтау;
 - Қоғамның іскерлік беделіне, имиджіне, басқа да материалдық емес немесе материалдық мүдделеріне нұқсан келтіруі мүмкін жағдайлардың туындауына бағытталған әрекеттердің алдын алу;
 - мүдделі тұлғаларды кез келген түрдегі: нәсілдік және этникалық, жыныстық, ұлттық, діни, жас, жеке қабілеттеріне, терісінің түсіне, азаматтығына, жынысына, жыныстық бағдарына, отбасылық жағдайына немесе лауазымына, саяси көзқарастарына немесе кез келген басқа негіздер бойынша кемсітпеу;
 - мәдени айырмашылықтардың құндылығын түсіну;
 - қызметтік міндеттерін кәсіби, тиімді және бейтарап орындау;
 - жанжалды жағдайлардың туындауына, агрессияның, қоқан-лоққылардың, зорлық-зомбылықтың көрінуіне түрткі болатын әрекеттердің алдын алу;
 - Қоғамның корпоративтік ресурстарына ұқыптылықпен қарау.

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ

Қоғам тәуекелдерді басқаруда Қоғамның сәйкестендіру, бағалау, бақылау және мониторинг әдістерін қолдануды көздейтін барабар тәуекелдерді басқару жүйесін қалыптастырады.

Қоғамның Директорлар кеңесі, Басқарма, өзге де алқалы органдары мен құрылымдық бөлімшелері өз қызметі барысында Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерінің сақталуын және тәуекелдерді басқару жүйелерінің болуын қамтамасыз етеді.

Қоғамның операциялық және ілеспе тәуекелдерін басқару келесі өзара байланысты кезеңдерден тұрады:

- 1) тәуекелді анықтау (сәйкестендіру);
- 2) тәуекелді өлшеу (бағалау);
- 3) тәуекел деңгейіне мониторинг және талдау;
- 4) тәуекелдерді басқару әдісін таңдау және қолдану;
- 5) тәуекелді азайту

Операциялық және байланысты тәуекелдерді басқару жүйесінің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету үшін Компания үш қорғаныс желісі негізінде операциялық және байланысты тәуекелдерді басқару үдерісіне қатысушыларды анықтайды:

Бірінші қорғаныс шебі

Тәуекелдерді уақтылы анықтауға, өлшеуге, бақылауға және тексеруге, олар туралы ақпаратты қорғаныстың екінші деңгейіне жеткізуге жауапты Қоғамның құрылымдық бөлімшелерімен қамтамасыз етіледі.

Екінші қорғаныс шебі

Бақылау функцияларын орындайтын тәуекелдерді басқару жөніндегі тәуелсіз бөлімшемен қамтамасыз етіледі.

Үшінші қорғаныс шебі

Тәуекелдерді басқару және ішкі бақылау жүйесінің сапасы мен тиімділігін бағалау арқылы тәуелсіз ішкі аудит бөлімшесімен қамтамасыз етіледі.

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: ТӘУЕКЕЛДЕРДІ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ

Тәуекелдерді басқару бөлімшесі операциялық және байланысты тәуекелдерді басқарудың жалпы жүйесіндегі негізгі құрылымдық бөлімшесі және қорғаныстың екінші желісі болып табылады және мыналарды қамтамасыз етеді:

- 1) операциялық және ілеспе тәуекелдерді басқару жүйесін әзірлеу, енгізу және үздіксіз дамыту;
- 2) операциялық және ілеспе тәуекелдер деңгейін бақылау және бағалау;
- 3) Басқарма мен Директорлар кеңесіне операциялық және ілеспе тәуекелдерді басқару бойынша есептерді немесе басқа ақпаратты қалыптастыру және ұсыну;
- 4) сыртқы реттеуші және қадағалау органдарымен өзара іс-қимыл;
- 5) операциялық және ілеспе тәуекелдер жағдайы бойынша жинақталған есептілікті қалыптастыруды жүзеге асыру және оларды жою жөніндегі іс-шаралар жоспарының орындалуын бақылау;
- 6) операциялық және ілеспе тәуекелдердің өзін-өзі бағалау нәтижелерін жүргізу және талдау үйлесімділігін жоспарлау;
- 7) құрылымдық бөлімшелермен бірлесіп тәуекелдің негізгі көрсеткіштерін және олар үшін шекті мәндерді әзірлеу;
- 8) тәуекелдер картасын әзірлеу және қалыптастыру;
- 9) Ішкі аудит қызметімен өзара іс-қимыл;
- 10) операциялық және ілеспе тәуекелдерді бағалау, мониторинг және бақылау;
- 11) операциялық және ілеспе тәуекелдерді жіктеу;
- 12) тәуекел-менеджментінің құралдарын әзірлеу және енгізу;
- 13) тәуекелдердің алдын алу шараларын әзірлеу.

Қоғамда Қоғам тәуекелінің қалыпты деңгейін қамтамасыз ететін Тәуекелдерді басқару саясаты әрекет етеді.

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: КОМПЛАЕНС ҚЫЗМЕТІ

Қоғамның негізгі тәуекелдерінің бірі комплаенс-тәуекелі болып табылады – Қоғаммен және оның қызметкерлерімен ҚР заңнамасының ережелерін сақтамауы салдарынан шығыстар (шығындар) немесе уәкілетті органның шаралар қолдану тәуекелі немесе беделін жоғалту және (немесе) мүдделер қақтығысының туындау тәуекелі.

Қоғамда Комплаенс қызметі жұмыс істейді, оның негізгі міндеттері мыналар болып табылады:

- Қоғам қызметкерлерінің қолданыстағы заңнаманы және Қоғамның ішкі құжаттарын сақтауын қамтамасыз ету;
- Қоғамда комплаенс-тәуекелдерді басқарудың бірыңғай жүйесін құруды қамтамасыз ету;
- қызметкерлермен қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл саласындағы халықаралық ұйымдар мойындаған ұсынымдардың орындалуын қамтамасыз ету;

- Қоғам мен оның қызметкерлерінің қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыру және терроризмді қаржыландыру процестеріне немесе өзге де қылмыстық әрекеттерге қатысуына жол бермеу;
- Комплаенс-тәуекелді тиімді басқаруда Компанияның топ-менеджментіне көмек көрсету.

Комплаенс-тәуекелдерді басқару жүйесі аясында Қоғамда сақтандыруға жатпайтын қызмет түрлерін анықтайтын Ішкі бақылау ережелері әзірледі, оның ішінде:

- қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға байланысты;
- террористік әрекеттер.

Бұл ретте қызметі қаруды және күшті әсер ететін улы дәрілік заттарды өндіріумен айналысатын тұлғаларды сақтандыруға қаржылық мониторинг жүргізіледі.

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: КОМПЛАЕНС ҚЫЗМЕТІ

Комплаенс-тәуекелдерін басқару үш деңгейлі қорғау жүйесінен тұрады.

Қорғаудың бірінші деңгейі – құрылымдық бөлімшелер, қорғаудың екінші деңгейі – COMPLAENS қызметі, комплаенс қатысушылары, қорғаудың үшінші деңгейі – ішкі аудит.

Қорғаудың үш деңгейі бойынша Компанияның комплаенс тәуекелдерін басқару әдістері:

- ҚР қолданыстағы заңнамасына, оның ішінде АЖ/ТҚҚ бойынша тұрақты мониторинг жүргізу;
- Қоғам қызметкерлерімен ҚР заңнамасын және Қоғамның ішкі құжаттарын дұрыс түсінуін және қолдануын қамтамасыз ету;
- комплаенс тәуекелдерін сәйкестендіру, өлшеу, мониторингі және бақылау, сондай-ақ сәйкестендірілген комплаенс-тәуекелдерін барынша азайту мақсатында Қоғамның тиісті шешімдерін қабылдауға және орындауға бағытталған әрекеттерді жүзеге асыру;
- қызметкерлермен мүдделер қақтығысының алдын алу жөніндегі ережелердің сақтауын бақылау;

- инсайдерлік ақпаратқа қол жеткізу құқықтарының шектелуіне бақылау жасау, инсайдерлердің мұндай ақпаратты заңсыз пайдалануына жол бермеу, Қоғамның инсайдерлік ақпаратына қолжетімділігі бар тұлғалардың тізімін актуалді күйде ұстау.



ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: ІШКІ БАҚЫЛАУ МЕН АУДИТ

Қоғамдағы үшінші қорғаныс желісінің қызметін Ішкі аудит қызметі атқарады.

Ішкі аудиттің халықаралық кәсіби стандарттарына сәйкес ішкі аудиттің миссиясы Қоғамның тәуекелдерін басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйелерінің барлық аспектілері бойынша барабарлығы мен тиімділігіне тәуелсіз және объективті бағалау жүргізу арқылы Қоғамның құндылығын қолдау және арттыру, сондай-ақ Компанияның стратегиясында көзделген мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған ұсыныстар мен кеңестер беру болып табылады.

Ішкі аудит өз қызметінде заңнама нормаларын, реттеушінің талаптарын, Қоғамның стандарттары мен ішкі нормативтік құжаттарын басшылыққа алады.

Ішкі аудиттің тәуелсіздігі мен объективтілігін қамтамасыз ету мақсатында Ішкі аудит қызметі функционалдық тұрғыдан Қоғамның Директорлар кеңесіне бағынады және есеп береді. Қоғамның Директорлар кеңесінің мүшелерімен өзара іс-қимыл Ішкі аудит комитеті арқылы да, тікелей де жүзеге асырылады.

Ішкі аудит қызметінің қызметін реттейтін болашақтағы жұмыс жоспарын, жылдық жұмыс жоспарын, бюджетті және ішкі ережелерді Қоғамның Директорлар кеңесі бекітеді, оның құзыретіне сондай-ақ Ішкі аудит қызметкерлерін тағайындау және өкілеттіктерін тоқтату кіреді.

Ішкі аудит қызметі тұрақты түрде (тоқсан сайын және жыл сайын) Қоғамның Директорлар кеңесіне өз қызметі туралы есеп береді.

2022 жылы Ішкі аудит қызметі жүргізген аудиторлық тапсырмалар Қоғамның сақтандыру, операциялық және басқа да қызметі, оның ішінде корпоративтік басқару жүйелерін автоматтандыру салаларында тәуекелдерді басқару, ішкі бақылау және корпоративтік басқару жүйелерінің тиімділігін бағалау мақсатында, сондай-ақ корпоративтік этика, ресурстарды үнемдеу, жеке деректерді қорғау, қызмет көрсету және тұтынушылармен өзара әрекеттесу сияқты ESG мәселелері бойынша жүзеге асырылды.

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: ІШКІ БАҚЫЛАУ МЕН АУДИТ

Қоғамның тиімді ішкі бақылау жүйесінің жұмыс істеуін және оны объективті бағалауды қамтамасыз ету мақсатында Қоғамда ішкі бақылау жүйесі ұйымдастырылды, ішкі бақылау жүйесіне кіретін органдар мен құрылымдық бөлімшелердің құзыреттері айқындалды, ішкі қызмет және ішкі бақылау жүйесі, ішкі және сыртқы аудиттің тиімді өзара әрекеттесуінің жүйесі құрылды.

Ішкі бақылау және аудит тәуекелдерді басқару жүйесінің элементтері болып табылады.

Ішкі бақылау жүйесі ағымдағы нарықтық жағдайға және Қоғамның қызметіне сәйкес келеді. Ол Қоғамға тән тәуекелдерді уақтылы анықтау мен бағалауды тұрақты негізде бақылауды және Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес тәуекелдерді азайту бойынша уақтылы шараларды қабылдауды қамтамасыз етеді.

Ішкі бақылау мыналарға қол жеткізуге мүмкіндік береді:

- Қоғам қызметінің тиімділігін, оның ішінде тәуекелдерді, активтер мен пассивтерді басқару тиімділігін, активтердің сақталуын қамтамасыз ету;
- ішкі және сыртқы пайдаланушылар үшін, сондай-ақ ақпараттық қауіпсіздік үшін қаржылық, нормативтік және басқа есептердің толықтығын, сенімділігін және уақытылығын, қамтамасыз ету;
- Қоғаммен ҚР заңнамасының, ішкі құжаттардың, оның ішінде АЖ/ТҚҚ мәселелері бойынша нормалардың сақталуын қамтамасыз ету;
- Қоғаммен ҚР заңнамасының, шет мемлекеттердің қолданыстағы заңнамасының, сондай-ақ сәйкестік саласындағы халықаралық стандарттар мен ішкі құжаттардың ережелерін сақтауын қамтамасыз ету;
- Қоғам мен оның қызметкерлерін заңсыз әрекеттерге, оның ішінде алаяқтыққа, қателіктерге, дәлсіздіктерге, алдауларға, қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға тартудың алдын алу.

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: МҮДДЕЛІ ТАРАПТАРМЕН БІРЛЕСІП ӘРЕКЕТ ЕТУ

Компания келесі қағидаттарға сүйене отырып, мүдделі тараптармен үнемі өзара іс-қимыл жасайды:

Тәуекелді азайту. Біз негізгі мүдделі тараптарға бизнес жүргізудің кез келген теріс әсерін азайтуға тырысамыз.

Пайданы барынша арттыру. Біз өмірді сақтандыру қызметтерін көрсету, сондай-ақ Жалғыз акционерге жоғары қаржылық нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік беретін жобаларды әзірлеу арқылы елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына үлес қосамыз.

Жүйелілік және интеграциялану. Біз тұрақты дамудың үш бағыты бойынша: экономика, экология және әлеуметтік саясат бойынша тұрақты даму қағидаттарын қызметіміздің барлық аспектілеріне енгізуге және халықаралық стандарттарға негізделген тиімді интеграцияланған басқару жүйесін құруға ұмтыламыз.

Әлеуметтілік. Біздің қызметтеріміз жалпы қоғамға бағытталған.

Ашықтық. Біз КЭЖ дамыту саласындағы Қоғамның барлық әрекеттерінің ашықтығын және мүдделі тараптардың Қоғам қызметінің барлық аспектілері туралы хабардар болуын қамтамасыз етеміз.

Есептілік. Біз өз іс-әрекеттерімізді мүдделі тараптар мен жалпы қоғам алдында ашық көрсетеміз.

Акционерлермен өзара әрекеттесу.

Қоғамның акционермен қарым-қатынасы Жарғымен, Корпоративтік басқару кодексімен, Әдеп және іскерлік мінез-құлық кодексімен, осы саясатпен және Қоғамның басқа да ішкі құжаттарымен реттеледі.

Қызметкерлермен өзара әрекеттесу.

Қоғам жоғары кәсіби, білікті және ынталы кадрларды қалыптастыруға бағытталған ашық, мүдделі кадр саясатын жүргізеді. Қоғам барлық қызметкерлерге жұмыс барысында өз әлеуетін іске асыруға, қызмет нәтижелерін бейтарап және әділ бағалауға тең мүмкіндіктер беруге ұмтылады.

Серіктестермен және клиенттермен өзара әрекеттесу.

Біз ашықтық, адалдық, өзара тиімділік мүдделерін құрметтеу және қабылданған міндеттемелерге толық жауапкершілікті түсіну қағидаттарын басшылыққа аламыз.

Мемлекеттік органдармен өзара іс-қимыл.

Біз мемлекеттік органдармен қарым-қатынасты әріптестік пен сыйластық қағидаттары негізінде құрамыз. Қоғам жауапты және саналы салық төлеуші болып табылады

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: ЦИФРЛАНДЫРУҒА НАЗАР АУДАРЫҢЫЗ

- Есепті кезеңде Қоғам Қоғам ішінде де, жалпы өмірді сақтандыру нарығында да мынадай жобаларды жүзеге асырды:

Қоғам шеңберіндегі цифрландыру жобалары

- Зейнетақы аннуитеті шартын жасау үдерісі автоматтандырылған (зейнетақы аннуитеті шартын ресімдеу мерзімі 2,5-3 есеге қысқартылды)
- Homebank мобильді қосымшасында «Халық-Қазына» келісімін жасаудың онлайн үдерісі жүзеге асырылды
- Андеррайтингпен қызметкерлерді міндетті сақтандыру шартын жасаудың онлайн үдерісі енгізілді
- Қоғам жүйелерін мемлекеттік деректер базасымен («Мемлекеттік кредиттік бюро» АҚ) интеграциялау жүзеге асырылды:
- Refinitiv сервисімен интеграция орнатылды (санкциялық тізімдер мен шетелдік жария лауазымды тұлғалар тізімдерін тексеру);
- ҰАБ (Ұялы азаматтар базасы – телефон мен ЖСН сәйкестігін тексеру) қызметімен біріктіру конфигурацияланды;

- ГБД дербес деректеріне қол жеткізуді басқару қызметімен интеграция жолға қойылды;
- жеке тұлғаларға арналған ГБД қызметімен интеграция орнатылды (жеке деректерге қол жеткізуді басқару таңбалаушы арқылы жеке тұлғаның деректерін алу);
- құжаттарға онлайн қол қою үшін биометриялық сәйкестендіру қызметімен интеграция жолға қойылған;
- сақтандырудың ерікті сыныптарының жасалған шарттары туралы ақпаратты автоматты түрде жіберу бөлігінде бірыңғай сақтандыру деректер базасымен интеграцияны жақсарту;
- электронды полиспен «Бәйтерек» өмірді жинақтаушы сақтандыру шарттарын жасасу процесі автоматтандырылды.

Сақтандыру нарығындағы цифрландыру жобалары.

Сақтандырудың жинақтаушы түрлері бойынша төлемдерді кредиттеу процесі автоматтандырылды (1С: Бухгалтерлік есеп бойынша бүкіл ел бойынша жинақтаушы сақтандыру шарттары үшін МТ-102 форматын енгізу).

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: ҚЫЗМЕТТЕРДІҢ ҚОЛЖЕТІМДІЛІГІ МЕН САПАСЫ

«Халық-Life» АҚ клиенттер базасы бойынша өмірді сақтандыру бойынша ең ірі компания болып табылады. 2022 жылдың қорытындысы бойынша Қоғам клиенттерінің үлесі нарықта жасалған келісім-шарттардың жалпы санының 33%-нан астамын құрады.

Қоғам өмірді сақтандыру қызметтерімен халықты қамтуды арттыруға ұмтылатынын ескере отырып, «Халық-Life» АҚ ұсынылатын қызметтердің қолжетімділігі мен жоғары сапасына басты назар аударады.

Бұл үшін Қоғам бүкіл Қазақстан бойынша 20 филиалы мен жеті аймақтық бөлімшесін ашты. Компанияның агенттік желісіне 2,4 мыңнан астам сақтандыру агенттері кіреді.

Сақтандыру өнімдерінің қолжетімділігін арттыру үшін Қоғам қазіргі уақытта Қоғамның сайтында онлайн тіркеуге арналған екі өнімді, сондай-ақ Homebank қаржы порталында бір сақтандыру өнімін енгізді.

Қоғамның сайтында заңды тұлғалар үшін қызметкерлерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру шартын онлайн режимінде жасау мүмкіндігі енгізілген.

2021 жылы «Халық-Life» АҚ өмірді сақтандыру компанияларының арасында бірінші болып AppStore және PlayMarket дүкендерінде өз клиенттеріне арналған мобильді қосымшаны шығарды, оның мақсаты сақтандыру шарттары бойынша ақпарат беру арқылы клиенттерге қызмет көрсету сапасын жақсарту және жылдамдығын арттыру болып табылады.

Ұялы байланыс қызметі Қоғамның клиенттеріне:

- сақтандыру шарттары бойынша ақпарат алуға және қажет болған жағдайда сақтандыру жағдайы туралы хабарлама жіберуге;
- сақтандыру сыйлықақыларын төлеу және төлем тарихын қадағалауға;
- өмірді жинақтаушы сақтандыру шарттары бойынша есептелген сақтандыру дивидендтерінің мөлшерін бақылауға;
- зейнетақы аннуитеті шарттары бойынша төлемдердің кестесін, мөлшерін және жағдайын тексеруге;
- Қоғам жаңалықтарын және оның филиал желісінің байланыстарын білуге.

Сонымен қатар, Қоғамның сайтында функциялар тізімі көрсетілген клиенттің жеке кабинеті бар.

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: ҚЫЗМЕТ КӨРСЕТУ САПАСЫН АРТТЫРУ

«Халық-Life» АҚ ISO 9001:2015 халықаралық стандартының талаптарына сәйкес сапа менеджменті жүйесін әзірлегенін және енгізгенін ескере отырып, **Қоғам тұтынушылардың қажеттіліктері мен күтулерін Қоғаммен қанағаттандырылу деңгейіне бақылау жасау мақсатында, тұтынушыларға қызмет көрсетуді одан әрі жетілдіру жолын анықтау үшін тұтынушылардың қанағаттандырылғандығын үнемі бағалап отырады.**

Осы зерттеу шеңберінде 2022 жылы Қоғам тұтынушылардың жалпы қанағаттану деңгейі, сатудан кейінгі қызмет көрсету сапасы туралы ақпарат, сондай-ақ сақтандыру қызметтерін пайдалану кезінде клиентке кезігетін мәселелер тізбесі туралы ақпарат алды.

Осылайша, зерттеу нәтижелері бойынша Қоғам тұтынушыларының жалпы қанағаттануының бағасы мыналарды құрды:

- зейнетақы аннуитеті бойынша – 8,68 (10,0-ден)
- өмірді жинақтаушы сақтандыру – 9,01 (10,0-ден)

Сақтандыру шартын жасау үдерісімен қанағаттанушылық:

- зейнетақы аннуитеті бойынша – 9,28 (10-нан)
- өмірді жинақтаушы сақтандыру – 9,60 (10,0-ден)

Сатудан кейінгі қызметке қанағаттану:

- зейнетақы аннуитеті бойынша – 8,38 (10,0-ден)
- өмірді жинақтаушы сақтандыру – 8,85 (10,0-ден)

«Халық-Life» АҚ-ны ұсыну дайындығын бағалау:

- зейнетақы аннуитеті бойынша – 8,1 (10,0-ден)
- өмірді жинақтаушы сақтандыру – 8,83 (10,0-ден)

Зерттеу нәтижелерін ескере отырып, Қоғам тұтынушыларға қызмет көрсету сапасын одан әрі дамыту бойынша іс-шаралар жоспарын әзірледі.

2022 жылы клиенттерде Қоғаммен өзара әрекеттесу үшін келесі байланыс әдістері болды:

- ҚР барлық операторлары үшін біріңғай қысқа тегін нөмір (7123);
- Қоғамның интернет-ресурсында Байланыс орталығының операторымен чат;
- Қоғамның интернет-ресурсында кері байланыс нысаны;
- Қоғамның электрондық поштасы;
- Қоғамның әлеуметтік желілердегі ресми аккаунты.

ТҰРАҚТЫ ДАМУДЫ БАСҚАРУ: АҚПАРАТТЫҚ ҚАУІПСІЗДІКТІ ЖӘНЕ ЖЕКЕ ДЕРЕКТЕРДІ ҚОРҒАУДЫ ДАМУ

Өз қызметі барысында Қоғам коммерциялық құпияны да, жеке деректерді де құрайтын деректердің үлкен көлемін жинақтайды. Өмірді сақтандыру қызметтері негізінен дербестендірілген және жеке түрде көрсетілетінін ескере отырып, «Халық-Life» АҚ өз клиенттерінің өңделген дербес деректерінің қауіпсіздігін қамтамасыз етеді.

2022 жылы «Халық-Life» АҚ-қа кибершабуыл қаупін азайту мақсатында ақпараттық қауіпсіздік қызметі қызметкерлерді Қоғамда ақпараттық қауіпсіздік ережелерімен, корпоративтік электрондық поштамен жұмыс, Интернетте және т.б. ақпараттық ресурстарда, сондай-ақ әлеуметтік инженериядан қорғау әдістері туралы ескертті.

Сонымен қатар, Қоғамның ақпараттық қауіпсіздік қызметі екі рет ақпараттық қауіпсіздік талаптарын, оның ішінде әлеуметтік инженериядан қорғау әдістерін білуге тестілеумен арнайы оқу материалдарын пайдалана отырып, персонал үшін оқыту жүргізді.

Сонымен қатар, қызметкерлер қашықтан жұмыс істеген кезде Қоғам екі факторлы пайдаланушы аутентификациясы, антивирустық қорғаныс сияқты құралдарды енгізді, сондай-ақ ақпараттық жүйелерді осалдықтарға сканерлеу ауқымын кеңейтті. Ақпараттық қауіпсіздік қызметінің маңызды жүйелеріне талдау жүргізді.

Қолданыстағы алаяқтық схемалары туралы халықтың хабардарлығын арттыру шеңберінде Қоғамның интернет-ресурсында алаяқтыққа қарсы іс-қимыл туралы ақпарат орналастырылған.



АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ:

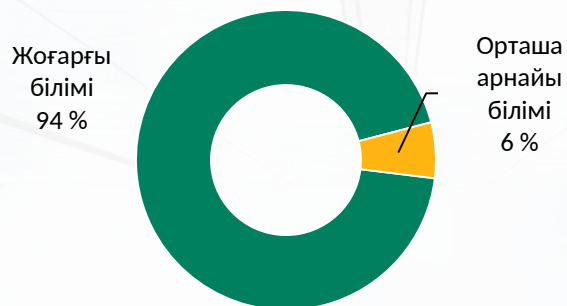
ПЕРСОНАЛ, ЖҰМЫСПЕН ҚАМУ

01.01.23 жылғы жағдай бойынша персонал саны

Штаттық құрамы	Адамдар саны
Бас кеңсе (БК)	193
Филиалдары	187
Қоғам бойынша барлығы	380

Гендерлік құрамы	Адамдар саны
Әйелдер	266
Ерлер	127
Барлығы	393

Білім деңгейі бойынша Қоғам қызметкерлерінің құрылымы



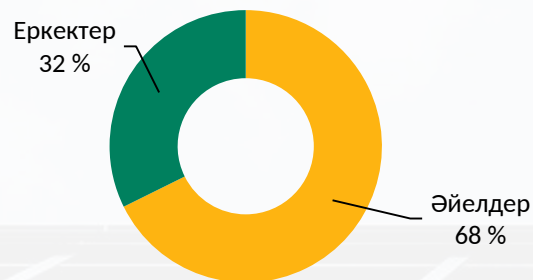
Қоғамның негізгі капиталы – кәсіпқой, нәтижеге бағдарланған, өршіл және процеске тартылған, талантты және тиімді әрекет ететін оның қызметкерлері болып табылады және болып қала береді.

HR стратегиясын іске асыру шеңберінде Қоғам өз қызметкерлері үшін барынша қолайлы еңбек жағдайларын жасауға ұмтылады.

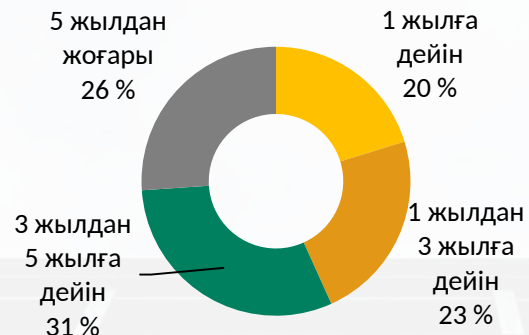
Қоғамның алдағы жылдарға арналған HR стратегиясын әзірлеудің негізгі міндеттері мыналар болып табылады:

- корпоративтік мәдениетті одан әрі дамыту, қызметкерлердің ниетшілдік деңгейін арттыру, тиімді әлеуметтік саясат пен қорғауды қамтамасыз ету, бейматериалдық ынталандыру;
- лауазымдарды бағалау негізінде бағалау жүйесін құру базасында әділ еңбекақы төлеу жүйесін енгізу.

Қоғам қызметкерлерінің гендерлік құрылымы



Қоғамдағы қызметкерлердің жұмыс өтілі



АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ:

ЖАЛАҚЫ ТӨЛЕУ, ЖӘРДЕМАҚЫЛАР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР ЖҮЙЕСІ

Қоғам қызметкерлерінің еңбекақысына мыналар кіреді:

- лауазымдық жалақы;
- жұмыста жоқ қызметкердің лауазымын біріктіру/ бөлімшенің уақытша жұмыста болмаған басшысының міндеттерін орындау үшін төлем;
- мотивациялық төлем;
- Қоғамдағы бір жылдық жұмысының нәтижелері бойынша сыйлықақы;
- бір реттік сыйақы;
- ҚР заңнамасында көзделген өзге де қосымша төлемдер мен төлемақылар.

Жеңілдіктер мен өтемақылар жүйесіне мыналар кіреді:

- Қоғамның қаражаты есебінен қызметкерлердің ауырған жағдайда ерікті сақтандыру төлеміне қатысуы (таңдалған сақтандыру бағдарламаларына байланысты);
- қызметкерлердің жеке іс-шараларына байланысты материалдық көмек

- қызметкерлердің жеке оқиғаларына байланысты ақылы қосымша еңбек демалысы;
- жүктілік және босану үшін өтемақы;
- қызметкерді басқа елді мекендегі басқа лауазымға қабылдауы/аударуға байланысты өтемақы;
- Халық тобында ұзақ жұмыс істегені үшін қызметкерлерді көтермелеу;
- қызметкерлерге арналған спорттық-сауықтыру шараларына;
- ұялы байланыс/ұялы байланыстың корпоративтік желісіне қосылу шығындарына лимит белгілеу;
- корпоративтік және басқа да іс-шараларды ұйымдастыру және өткізу;
- зейнеткерлерді әлеуметтік қолдау;
- Қоғамның жеке қызметкерлерін автотұрақпен қамтамасыз ету;
- қызметкерлердің өмірін сақтандыру.

АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ:

ЫНТАЛАНДЫРУ МЕН ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ



Қызметкерлерді Қоғамның дамуына сіңірген еңбегі мен қосқан үлесі үшін, жаңа технологияларды жасаудағы, енгізудегі және дамытудағы жетістіктері үшін, сондай-ақ үздіксіз және мінсіз жұмысы үшін ынталандыру мақсатында ынталандырудың келесі түрлері қолданылуы мүмкін:

- құрмет грамотасымен марапаттау;
- алғыс жариялау;
- «Мамандығы (лауазымы) бойынша үздік» номинациясын беру;
- «Үздік филиал», «Үздік құрылымдық бөлімше» номинацияларын беру.

2022 жылы қызметкерлерді ынталандыру мақсатында Қоғам қызметінің нәтижелері және жеке жұмыс көрсеткіштерін ескере отырып, персоналды бағалау нәтижелері бойынша қызметкерлерге жыл сайынғы сыйақы және тоқсан сайынғы ынталандыру төлемдері төленді. Лауазымдық матрицалар мен жалақы схемалары қайта қаралды және бекітілді. Жалақыны индексстеу және жалақыны қайта қарау жүргізілді.

Жыл ішінде сегіз қызметкерге материалдық көмек көрсетілсе, тоғыз қызметкерге Қоғамдағы және Халық тобында еңбек өтілі үшін біржолғы үстемеақы төленді.

Қоғамның 2022 жылғы қызметінің нәтижелері бойынша ынталандырылды:

- бас кеңсе қызметкерлері «Мамандығы бойынша үздік – ерекше жетістіктері үшін» номинациясы бойынша – 17 адам, «Үздік қызметкер – ерекше еңбекқорлығы үшін» – 13 адам;

- «Мамандығы бойынша үздік – ерекше жетістіктері үшін» номинациясы бойынша филиал қызметкерлері – 16 адам, «Үздік қызметкер – ерекше еңбекқорлығы үшін» – 13 адам.

Филиалдардың 2022 жылғы тоқсандық қызметінің қорытындысы бойынша келесі номинациялармен марапатталды: «Қызметкерлерді міндетті сақтандыру бағдарламасы бойынша сату жетекшісі» - алты адам, «Зейнетақы аннуитеті бағдарламасы бойынша сату жетекшісі» - үш адам, «Халық-Қазына» бағдарламасы бойынша сату жетекшісі» - үш адам, «Үздік қызмет көрсету менеджері» – 14 адам.

Номинацияны тағайындау туралы ақпарат «Халық-Life» ақпараттық қоғамының электрондық жарнамалық-ақпараттық бюллетенінде тұрақты түрде орналастырылады. Компания қызметкерлерінің табыс тарихы Instagram желісінде «HL_hh» ресми парақшасында бейне сұхбат түрінде орналастырылады.

Қоғамның қызметкерлеріне берілетін әлеуметтік пакет шеңберінде мыналар бекітілді:

- Қоғам қызметкерлерін медициналық сақтандыру шарты,
- Қоғам қызметкерлерінің өмірін ұжымдық сақтандыру туралы шарт.

АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ:

ПЕСОНАЛДЫ ОҚЫТУ МЕН ДАМУ

2022 жылы 246 адам оқытылды, бұл жоспарланған саннан төрт пайызға артық.

Қоғам қызметкерлері үшін корпоративтік семинарлар өткізілді:

- Бас кеңсегінің құрылымдық бөлімшелері басшыларының, топ басшылығының қатысуымен филиалдар директорларының есеп беру семинары, оның аясында «Ұжымдық шешімдер қабылдау арқылы KPI қалыптастыру» стратегиялық сессиясы өткізілді;
- «Қазақстан Халық Жинақ Банкі» АҚ бизнес-тренерін тарта отырып, филиалдар қызметкерлеріне арналған корпоративтік семинарлар;
- «Сақтандыру өнімдерін өткізу техникасы» тақырыбында шығыс және солтүстік өңірлер бойынша семинарлар. Павлодар, Семей, Өскемен, Петропавл, Қарағанды, Астана, Көкшетау, Қостанай қалаларындағы филиалдардың 61 қызметкері оқытылды;
- бас кеңсегінің филиалдары мен құрылымдық бөлімшелерінің басшыларына арналған көшпелі корпоративтік семинар (Ташкент);
- бас кеңсе қызметкерлеріне «ХҚЕС. Стандарт 17» көшу бойынша корпоративтік оқыту.

Компания қызметкерлері келесі бағыттар бойынша мамандандырылған оқудан өтті:

- Барлығы MLI BEPS конвенциясы туралы;
- қауіпсіздік және еңбекті қорғау. Өрт-техникалық минимум;
- ақпараттық қауіпсіздік негіздерін қамтамасыз ету;
- CIA сертификатталған ішкі аудиторы;
- CIA сақтандыру шарттары;
- CIA бойынша Корпоративтік басқару. Ұлттық компонент (СК).

Бекітілген ішкі оқыту бағдарламасына сәйкес Қоғам қызметкерлерін бизнес-үдерістер бойынша ішкі оқыту ұйымдастырылды. Ішкі үдерістер туралы оқыту бейнероликтері шығарылып, телеграм каналында орналастырылды.

Магистрлік бағдарламалары бойынша тренинг өткізілді, Алматы филиалының қызметкерлері үшін бизнес-тренермен тренинг ұйымдастырылды («Қажеттіліктерді анықтау» тақырыбы бойынша).

АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ:

ПЕРСОНАЛДЫ ОҚЫТУ МЕН ДАМУ

Астана, Алматы, Тараз, Шымкент қалаларының бас кеңсесі мен филиалдарында Қоғамның басшы және басқа да қызметкерлерінің қатысуымен «Гемба» бизнес-семинар өтті.

Қызметкерлерді басқару департаментімен еңбек құзыреттілігін бағалау бойынша жұмыстар жүргізілді. Қоғамның нормативтік құжаттарына персоналды бағалау жүйесіне бірыңғай тәсілді қолдану бөлігіне өзгерістер енгізілді.

Персоналдың еңбек құзыреттілігін бағалау нәтижелері бойынша Қоғам қызметкерлерінің кадрлық резерві қалыптастырылды, оған бас кеңседе 47 қызметкер, филиалдарда 72 қызметкер қабылданды. Оның ішінде төрт қызметкер басшы лауазымдарға кадрлық резервке алынды. **2021 жылмен салыстырғанда кадрлар қорының өсімі 30%-ды құрады.**

Есептік кезеңде 63 қызметкердің лауазымы жоғарылады. Оның ішінде 37 қызметкер бас кеңседе, 26 қызметкер филиалда.



АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ:

ЖАС МАМАНДАРДЫ ТАРТУ, ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРЫНДАРЫМЕН ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСУ

2022 жылы жас мамандарды қолдау үшін:

- Қоғам компаниялардың бос орындар жәрмеңкелеріне қатысты: Де Монфорт университеті, MUIT-IITU, Сәтбаев университеті;
- Қоғам MUIT және HR SKY қоғамы ұйымдастырған HR форумына қатысты;
- Қоғам оқу орындарының 28 студенттеріне/кандидаттарға, оның ішінде Қоғам штатына кандидаттарға бакалавриат/өндірістік практика/өндірістік тәжірибе ұйымдастырды;
- Оқу орындарымен жасалған келісім аясында 20 студент түрлі мамандықтар бойынша өндірістік тәжірибеден өтті.

Алматы, Астана, Орал, Семей қалаларының филиалдарында облыстық жоғары оқу орындарының студенттері үшін де өндірістік тәжірибе ұйымдастырылды.

Қоғамның Де Монфорт университетіндегі тағылымдамасының қорытындысы бойынша бейнеролик шығарылып, Мақтау қағазы табыс етілді.

Сонымен қатар, компания ДМУ, MUIT, ҚазҰТУ, Энергетика университеті және Алматы қаласының әкімшілігі сияқты университеттердің бос жұмыс орындарының жәрмеңкелеріне қатысты. Қоғамда тағылымдамадан/практикадан өтуге 42 өтінім жиналды.



АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМУ:

КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ ЖӘНЕ ІШКІ КОММУНИКАЦИЯ

Корпоративтік мәдениетті дамыту шеңберінде Қоғам ұжымды біріктіруге және оның ішінде командалық рухты қалыптастыруға бағытталған қызметкерлерге арналған түрлі корпоративтік іс-шараларды тұрақты түрде өткізеді.

Қалыптасқан корпоративтік дәстүрлерді сақтау, қызметкерлерді тарту деңгейін арттыру мақсатында 2022 жылы **тимбилдингпен қызметкерлердің корпоративтік сапары ұйымдастырылды, ұжыммен бірлескен мерекелер өткізілді (Халықаралық әйелдер күні, Наурыз мейрамы, Отан қорғаушылар күні)**. Қоғам үнемі туған күндерді атап өтеді және Қоғамның туған күнін атап өтеді.

2022 жылдың мамыр айында Қоғам **«Гемба» күнін** өткізді, оның міндеті операциялық жұмысты жақсы түсіну және одан әрі жетілдіру үшін ең жақсы шешім табу үшін ағымдағы проблемаларды шешу болды.

Халықаралық балаларды қорғау күніне орай «Сақтандыру агенті» кәсібін қамтитын **"Evrikum City» интерактивті балалар кәсіптер қаласында Компания қызметкерлерінің балалары үшін шығармашылық және танымдық мереке өткізілді.**

Жаңа жыл қарсаңында Қоғам қызметкерлерінің балаларына сыйлықтар табыс етіліп, қызметкерлердің ата-аналарына алғыс хаттар жолданды.

Салауатты өмір салтын насихаттау мақсатында қызметкерлердің **Алматы жартылай марафонына/марафонына, «Басқа сен» челленджіне қатысу ұйымдастырылды.**

Компания қызметкерлері сақтандыру компанияларының командалары арасындағы **футбол турнирлеріне** қатысып, үшінші орынды иеленді, сондай-ақ финалдық кезеңге өткен «Халық» тобының турниріне қатысты.

Денсаулық жағдайына қамқорлық таныта отырып, Қоғам қызметкерлер үшін **«Денсаулық күнін» және профилактикалық тексеруді ұйымдастырды.**

Қоғам қызметкерлері Қоғамның бас кеңсесі мен филиалдарында «Менің кеңсем – менің мотивациям» ұранымен кеңсенің ең үздік және креативті дизайнына байқау өткізілген **«таза кабинет» сенбіліктерін** өткізді.

Ұжымдағы климатты жақсарту үшін Қоғамның әрбір құрылымдық бөлімшелерінде өз жауабын тапқан шаралар жүзеге асырылды – **«Тақырыптық жұмалар»**. Әлеуметтік желілердегі парақшада челленджер/корпоративтік жұма, футбол, жаттығу туралы ақпарат орналастырылған.

ҚОРШАҒАН ОРТА ЖӘНЕ ҚОҒАМ: ӘЛЕУМЕТТІК ҚЫЗМЕТ

Қоғам өз қызметін іскерліктің жалпымен қабылданған нормалдарына сәйкес жүргізеді және корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік пен тұрақты даму саласындағы озық халықаралық стандарттарға сәйкес келуге ұмтылады.

Әлеуметтік жауапкершілік - «Халық-Life» АҚ корпоративтік басқарудағы негізі қағидаттарының бірі болып табылады. Бұл қағидаттың мақсаты – бүгінгі күннің талаптарына жауап беру және болашақ ұрпақтың мүмкіндігі мен ұмтылысына қәуіп төндірмейтін өз заманына лайықты Қоғамның экономикалық, әлеуметтік және экологиялық жағынан кешенді дамудағы барлық мүдделі тараптардың қажеттілігін қанағаттандыру болып табылады.

Қоғам алдында әлеуметтік жауапкершілік аясындағы маңызды міндеттер – қызметкерлерді дамыту және еңбек ұжымдарында тұрақтылықты қамтамасыз ету, Қоғам қызметкерлерінің, мердігерлерінің, жұртшылықтың және қоршаған ортаның қызметі үшін қауіпсіздіктің жоғары деңгейін сақтау, мүдделі тараптармен тұрақты қарым-қатынас негізінде жүзеге асырылатын әлеуметтік-экономикалық және әлеуметтік-мәдени іс-шараларға қатысады.

«Халық-Life» АҚ-ның корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік саласындағы қызметі барлық іс-шаралардың барынша тиімді болып, нәтиже беруін қамтамасыз ету мақсатында жүйелі түрде жүргізіледі.

Қоғамның әлеуметтік қызметінің басым бағыттары денсаулық сақтау, білім беру, мәдениет, өнер, бұқаралық және кәсіби спорт, қоршаған ортаны қорғау саласындағы жобаларды қолдау болып табылады.

Алматылық жартылай марафоны

Жыл сайынғы Алматы жартылай марафонына қатысу Қоғам қызметкерлері үшін жақсы дәстүрге айналууда. 2022 жылы бас кеңсе мен Алматы филиалының 52 қызметкері жартылай марафонды бастады. Қоғамның жетекші қызметкерлері жұмысшыларды қолдау үшін трассаға шықты. Жартылай марафонның мақсаты – салауатты ұлтты қалыптастыру, бұқаралық спортты дамыту және алматылықтар арасында салауатты өмір салтын насихаттау.

ҚОРШАҒАН ОРТА ЖӘНЕ ҚОҒАМ: ӘЛЕУМЕТТІК ҚЫЗМЕТ

Халықаралық балаларды қорғау күнін мерекелеу аясында Қоғам **"Evrikum City«-де** бас кеңсе мен Алматы филиалы қызметкерлерінің балаларына білім беру мерекесін ұйымдастырды, онда балалар ойын ортасында түрлі мамандықтармен, соның ішінде сақтандыру агентінің кәсібімен танысты.

Жалпыреспубликалық «Игі істер марафоны» жобасы аясында Қоғам қызметкерлері дәстүрлі әлеуметтік акция – «Мейірімділік вирусы» акциясына қатысты. Акция аясында жиналған қаражатқа жетім балаларға арналған «Жанұя» мамандандырылған кешенінің балаларына оқу ойыншықтары, үстел ойындары, жылы киімдер және жеке гигиена құралдары сатып алынды.

Қоғам Жеңіс күнін мерекелеу аясында Қоғам қызметкерлерінің жеке қаражаты есебінен қайырымдылық акциясын ұйымдастырды. Акция арқылы жиналған ақшаға бағалы сыйлықтар мен азық-түлік қоржындары сатып алынып, 12 ардагер мен тыл ардагерлеріне табыс етілді.

Жаңа жылды тойлау аясында жұмысшылар осындай акция өткізді. Қоғам қызметкерлері жинаған қаражатқа сатып алынған бағалы сыйлықтар онкологиялық ауруға шалдыққан балаларға берілді.

Күзде Қоғам ұжым үшін жыл сайынғы әлеуметтік шараға айналған «Донор күні» қайырымдылық акциясын өткізді. Акция аясында қызметкерлер қан банкін құру үшін қан тапсырды. Бір жыл бұрынғыдай бұл әлеуметтік маңызы бар жобаға тек бас кеңсе қызметкерлері ғана емес, Қоғам филиалдары да қатысты.

Салауатты өмір салтын сақтау аясында желтоқсан айында Қоғам **Indoor триатлон** бойынша жабық кешендегі Алматы қаласының ашық чемпионатының атаулы демеушісі болды. Шараның мақсаты – салауатты өмір салтын насихаттау.



ҚОРШАҒАН ОРТА МЕН ҚОҒАМ:

ХАЛЫҚТЫҢ ҚАРЖЫЛЫҚ САУАТТЫЛЫҒЫН АРТТЫРУ ЖОБАЛАРЫ

Қоғамның стратегиялық мақсаттарының бірі- халықтың қаржылық сауаттылығын, оның ішінде сақтандыру мәдениетін арттыру, сондай-ақ ерікті түрде сақтандыру шарттарын саналы түрде жасайтын азаматтар мен ұйымдардың үлесін арттыру болып табылады.

Қазақстанда халықтың қаржылық сауаттылығын дамыту үшін сақтандыру қызметтері, сақтандыру шарттары және оларды дұрыс өңдеу туралы ақпарат кез келген байланыс арналары арқылы қолжетімді және халыққа ыңғайлы форматта түсіндірілуі қажет. Бұл өз кезегінде сақтандыру қызметтері туралы ақпаратты ашу стандарттарын жоғарылатуға, шешім қабылдау үдерісін жақсартуға және халық үшін тиімдірек болатын баламаларды іздеуге мүмкіндік береді.

Қоғам 2022 жылы халықтың қаржылық сауаттылығын арттыру бойынша жобаларды белсенді түрде жүзеге асырды, атап айтқанда:

- басшы қызметкерлердің аймақтық БАҚ журналистерімен және блогерлерімен кездесулер өткізілді (18 филиалда 230-дан астам журналистер қамтылды);
- мамыр айында Қазақстан Республикасындағы өмірді сақтандыру тақырыбы бойынша журналистердің республикалық байқауының қорытындысы шығарылып, жеңімпаздар марапатталды, ал қазан айында облыстық БАҚ журналистері арасында «Қазақстан Республикасындағы өмірді сақтандыру туралы жарияланған» үздік материалға арналған кезекті республикалық байқау басталды.

- тұрақты негізде халықпен ағарту жұмыстары жүргізілуде, атап айтқанда, әлеуметтік желілерде тікелей эфирлер, сақтандыру, оның ішінде блогерлер туралы арнайы репортаждар шығару (блогерлермен екі жоба шығарылды: Т.Балымбетов және Д.Мұқаев);
- филиалдар әлеуетті клиенттер мен сақтандыру агенттері үшін ашық есік күндерін өткізді, оған 1000-нан астам қатысушылар қатысты;
- Басқарма төрағасының қаржыгерлер X конгресіндегі панельдік сессияда, сондай-ақ HR форумына қатысушылар алдында сөйлеген сөзі;
- тұрақты негізде Қоғамның спикерлері figramota.kz, AFC платформаларында сарапшы ретінде әрекет етеді;
- қазақтілді БАҚ бас кеңсе қызметкерлерімен вебинарлар циклі өткізілді;
- республикалық және өңірлік бұқаралық ақпарат құралдарында сақтандыру қызметтері және Қоғам қызметі туралы материалдар тұрақты негізде жарияланады;
- www.kapital.kz порталында сақтандыру бойынша арнайы жобалар шығарылды;
- жарнамалық-ақпараттық бюллетеньнің екі саны шығарылды;
- HR форумына демеушілік көрсету және қызметкерлердің өмірін топтық сақтандыру мәселелерін қамту шаралары.

ҚОРШАҒАН ОРТА МЕН ҚОҒАМ: ЖАУАПТЫ РЕСУРСТАРДЫ ТҰТЫНУ, ҚАЛДЫҚТАРДЫ БАСҚАРУ

2022 жылдың мамыр айында HelloEco қоғамының кеңселерінде ESG саясатын іске асыру шеңберінде «жасыл» кеңсені ұйымдастыруға, адамдарға және қоршаған ортаға қамқорлықпен экологиялық таза өмірді ұйымдастыруға бағытталған корпоративтік тренинг өткізілді, сондай-ақ, қалдықтарды бөлек жинау бағдарламаларын іске асыру арқылы көміртегі ізін азайту мақсатымен «нөлдік қалдық» тұжырымдамасы іске асырылды.

Сонымен қатар, бас кеңсе ғимаратының барлық қабаттарында және Алматы филиалының кеңсесінде қалдықтарды бөлек жинауға арналған мамандандырылған гофрленген жәшіктер орнатылды

Экологиялық қалдықтарды бөлек жеткізу нәтижесінде Қоғам қызметкерлері мамандандырылған сауда орталықтарынан 10% жеңілдікпен эко-тауарларды сатып алу мүмкіндігіне ие болды.

Экологиялық қағазға көшу

2022 жылдан бастап Қоғам макулатураны қайта өңдеу өнімі болып табылатын кеңселік экоқағазды пайдалануға ішінара көшті. Оның сипаттамалары негізгі параметрлерге анық сәйкес келеді және ешбір жағдайда жоғары сапалы қағаздан кем түспейді. Эко-қағазды ағарту қоршаған ортаға зиянды хлорды қолданбай жүреді. 2022 жылы сатып алынған экоқағаз кеңсе қағазының жалпы көлемінің 60%-ын құрады.

Бөтелкедегі судан бас тарту

Қоғам бас кеңсесінің алтыншы және жетінші қабаттарының асханаларында, сондай-ақ «Қазақстан Халық жинақ банкі» АҚ-нан жалға алынған үй-жайларда ағын суды тазарту сүзгілері орнатылған. Қоғам бөтелкедегі суды сатып алмайды, осылайша пластикті пайдалану мен кәдеге жаратуды азайтады.

Тазалау сүзгілері бар кеңсе жабдықтары

Ауаны вирустардан, бактериялардан, шаңнан, иістерден және басқа да аллергиялардан кешенді тазартуды жүзеге асыру үшін жұмысшылардың денсаулығын қорғау шараларын жүзеге асыру шеңберінде алтыншы және жетінші қабаттағы мәжіліс-залдарында швейцариялық «lQAir CleanZone» ауа тазартқыштары орнатылды.

"Халык-Life" АҚ 2022 жылы парниктік газдар шығарындылары, тонна CO2 экв.

Парниктік газдардың тікелей шығарындылары, газдар (Score 1), соның ішінде:	48,7
CO2 шығындылары	48,5
CH4 шығындылары	0,002
N2O шығындылары	0,0004
Жанама энергетикалық шығындылары (Score 2), соның ішінде:	517
Электр қуаты жылу	377
Парниктік газдар шығарындыларының барлығы	565,5

"Халык-Life" АҚ 2022 жылы Ресурстар шығысы

Бензин, л	21 796
Электроэнергия, кВт	417 128
Жылуэнергия, Гкал	289
Су, м³	2 500
Қағаз, бума	3 700

ҚОРШАҒАН ОРТА МЕН ҚОҒАМ: КӨГАЛДАНДЫРУ АУМАҚТАРЫН ҰЛҒАЙТУ

2022 жылдың көктемінде Қазақстанның көптеген қалаларында Қоғам қызметкерлері қалаларды көгалдандыруға бағытталған жас ағаштарды отырғызу бойынша әлеуметтік акцияларға қатысты.

2022 жылдың сәуір айында Орал қаласы әкімдігінің қаладағы қоғамдық орындарды абаттандыру және қолайлы экологиялық ортаны сақтау жөніндегі жолдауын қолдау аясында Қоғамның Орал қаласындағы филиалының қызметкерлері филиалдар ұжымдарымен бірлесіп «Қазақстан Халық Жинақ Банкі» АҚ, «Халық сақтандыру компаниясы» АҚ, «Халық-Инкассация» ЖШС және «Қазтелепорт» АҚ Орал қаласындағы қалалық мәдениет және демалыс саябағында 30 ағаштан тұратын қайың аллеясын отырғызды.

Осындай акцияны 2022 жылдың сәуір айында «Халық-Life» АҚ Атырау қаласы бойынша филиалының қызметкерлері өз қаражаттары есебінен қалалық №1 балабақшада жеміс ағаштары мен бақша гүлдерін сатып алып, отырғызуды ұйымдастырған. Игі ісі үшін қала әкімдігі мен мектеп ұйым басшылығы Қоғамға шексіз алғыстарын білдіріп, филиал ұжымына алғыстарын білдірді.

Еліміздің шығысында 2022 жылдың мамыр айында акцияға Қоғамның Өскемен қаласындағы филиалы қосылды. Өскемен қаласының жер қатынастары, сәулет және қала құрылысы бөлімі және Шығыс Қазақстан облысының табиғи ресурстар және

табиғатты пайдалануды реттеу басқармасының қолдауымен және көмегімен филиал қызметкерлері қалалық «Жақсылық жаса» акциясын өткізді және өте маңызды жұмыс атқарды – Өскемен қаласындағы Назарбаев даңғылының бойына жас қарағай, қайың алма көшеттерін отырғызды.

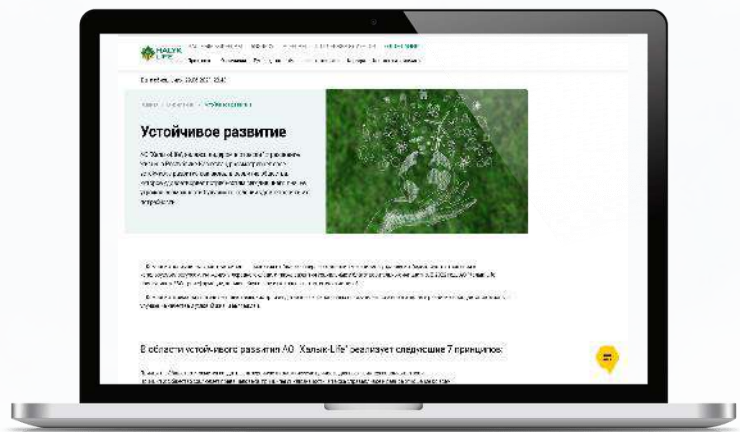
Елімізді көгалдандыруға «Халық-Life» АҚ Қарағанды қаласындағы филиалының қызметкерлері де өз үлестерін қосты. Мәселен, филиал қызметкерлері «Қазақстан Халық жинақ банкі» АҚ Теміртау филиалымен бірлесіп, Теміртау қаласындағы №17 орта мектеп аумағына «Ағаш отырғыз» акциясын өткізіп, 70-тен астам көшет отырғызды.



ҚОҒАМНЫҢ ҰЙЫМ РЕТІНДЕГІ ИМИДЖІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ, ESG ПРИНЦИПТЕРІН ҰСТАНУ ЖӘНЕ БЕЛСЕНДІ ТҮРДЕ ІЛГЕРІЛЕТУ

Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік – бұл қоғамды жақсартуға деген ұмтылыс. Бұл Қоғамның қоршаған ортаны экологиялық стандарттарды сақтау тұрғысынан да, әлеуметтік саланы дамыту тұрғысынан да жақсарту мүмкіндігі. Қоғам әлеуметтік жауапкершілік бағытын таңдай отырып, этика, экология, мейірімділік және қайырымдылық сияқты салаларда жоғары жауапкершілікті өз мойнына алады. Компанияның ESG қағидаттарын ұстанатын және белсенді түрде ілгерілететін ұйым ретіндегі имиджін қалыптастыру мақсатында Қоғамның ресми интернет-ресурсында іс-шаралардың орындалуы туралы ақпаратты қамтитын «Тұрақты даму» мамандандырылған бөлімі іске қосылды.

Сонымен қатар, Қоғамның жарнамалық-ақпараттық бюллетенінде тұрақты дамуға арналған жеке бөлім бар. Оқиғалар туралы ақпарат Қоғамның ресми парақшасында әлеуметтік желілерде ақпараттық посттар түрінде жарияланады.



АДАМ ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫ МЕН ҚОРҒАЛУЫН ЖӘНЕ ИНКЛЮЗИВТІ ОРТАНЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ, ӨНІМДЕР МЕН ҚЫЗМЕТТЕРГЕ ТЕҢ ҚОЛЖЕТІМДІЛІК

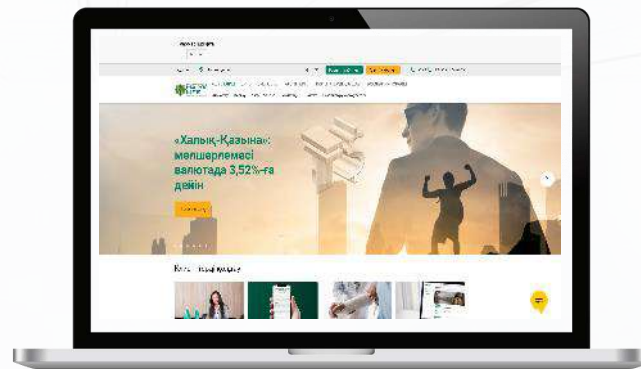
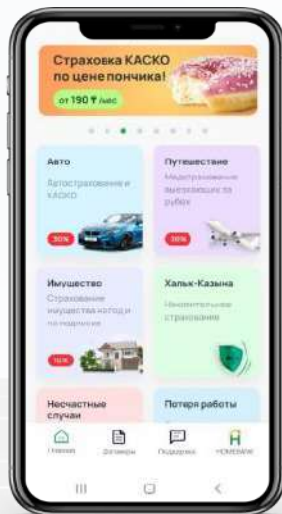
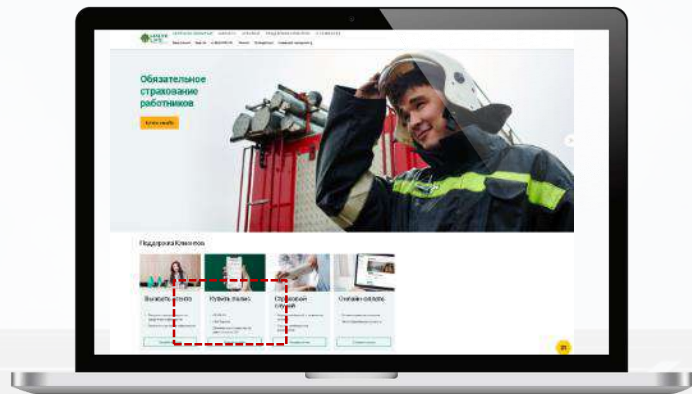
Адам құқықтарының сақталуы мен қорғалуын, инклюзивті ортаны және өнімдер мен қызметтерге тең қолжетімділікті қамтамасыз ету шеңберінде филиалдардың кеңселерінде азаматтардың барлық санаттары үшін еркін қолжетімділік қамтамасыз етілген.

Филиалдар мен аймақтық бөлімшелердің кеңселеріне бармай-ақ, Қоғамның клиенттері жеке сақтандыру өнімдері бойынша сақтандыру шарттарын қашықтықтан: Қоғамның ресми интернет-ресурсында немесе Homebank қаржылық порталында жасай алады.

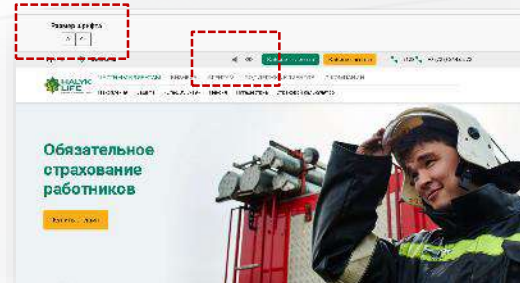
Қажет болған жағдайда жеке менеджерлер клиентке барып, кеңес береді және қызмет көрсетеді.

Корпоративтік веб-сайтта ақпарат мемлекеттік және орыс тілдерінде орналастырылған.

Қоғамның веб-сайтында көру қабілеті нашар адамдар үшін дауыстық көмекші және оның режимі бар.



Голосовой помощник, специальный режим



ҚЫСҚА АҚПАРАТ



halyklife.kz

info@halyklife.kz



+7123

+7 (727) 244 62 22



Абай даңғ., 109в,
"Глобус" БО

