

The background is a lush green field with a white line-art illustration of a hand holding a globe. Various eco-friendly symbols are scattered around, including a recycling symbol, a wind turbine, a water drop, a heart, a butterfly, a tree, a bottle, a sun, a cloud, a flower, a leaf, a gear, and the chemical formula H₂O. The word 'eco' is written in a large, stylized font, and 'BIO' is partially visible.

ОТЧЕТ ПО УСТОЙЧИВОМУ РАЗВИТИЮ АО "ХАЛЫК-LIFE" В 2022 ГОДУ

ДЛЯ ТЕХ,
КТО ЦЕНИТ ЖИЗНЬ!

РЕЗЮМЕ

В 2022 году Общество подтвердило приверженность целям ООН в области устойчивого развития и приступило к ESG-трансформации, являющейся одной из ключевых стратегических целей Общества.

В Обществе создана рабочая группа по разработке и внедрению принципов устойчивого развития. Ответственными подразделениями были разработаны внутренние нормативные документы, регулирующие внедрение практик устойчивого развития: политика устойчивого развития, политика в области экологии. Принципы устойчивого развития были имплементированы в кодекс корпоративного управления Общества. Управлением ресурсов были определены цели по сокращению выбросов и использованию ресурсов, внедрен отдельный сбор и утилизация отходов.

Совет директоров является органом управления АО "Халык-Life" и осуществляет общее руководство деятельностью Общества. При формировании состава Совета директоров соблюдается баланс навыков, опыта и знаний, обеспечивающий принятие Советом директоров независимых, объективных и эффективных решений.

Общество формирует адекватную систему управления рисками, предусматривающую применение методов идентификации, оценки, контроля и мониторинга в управлении рисками на основе трех линий защиты.

В рамках выполнения стратегических задач Общество реализует проекты, направленные на цифровизацию основных процессов и продуктов Общества, на повышение качества и доступности страховых услуг, на развитие информационной безопасности и защиту персональных данных, на развитие корпоративной культуры, на обучение и развитие персонала, повышение уровня лояльности персонала и обеспечение эффективной социальной политики.

Кроме того, Общество с целью повышения финансовой грамотности населения, в том числе страховой культуры, реализовало ряд проектов по повышению финансовой грамотности населения.

В рамках реализации задачи по привитию работникам ответственного потребления ресурсов и управления отходами работникам Общества проведено корпоративное обучение, направленное на организацию "зеленого" офиса, а также внедрена концепция "ноль отходов", целью которой является снижение углеродного следа через реализацию программ раздельного сбора отходов.

СОДЕРЖАНИЕ

Слайд	2	Резюме	Слайд	24	Управление устойчивым развитием: повышение качества обслуживания
Слайд	3	Содержание	Слайд	25	Управление устойчивым развитием: Развитие информационной безопасности и защита персональных данных
Слайд	4	Аббревиатуры и сокращения	Слайд	26	Развитие человеческого капитала: Персонал, занятость
Слайд	5	Введение	Слайд	27	Развитие человеческого капитала: Оплата труда и компенсационный пакет работника
Слайд	6-7	ESG-трансформация Общества в 2022 году	Слайд	28	Развитие человеческого капитала: Мотивация и оплата труда
Слайд	8	Обращение председателя Правления	Слайд	29-30	Развитие человеческого капитала: Обучение и развитие персонала
Слайд	9	Миссия Общества	Слайд	31	Развитие человеческого капитала: Привлечение молодых специалистов, взаимодействие с ВУЗами
Слайд	10	Общество в контексте устойчивого развития в 2022 году	Слайд	32	Развитие человеческого капитала: Корпоративная культура и внутренние коммуникации
Слайд	11	Управление устойчивым развитием: корпоративное управление	Слайд	33-34	Окружающая среда и общество: Социальная деятельность
Слайд	12	Управление устойчивым развитием: структура совета директоров	Слайд	35	Окружающая среда и общество: Проекты по повышению финансовой грамотности населения
Слайд	13	Управление устойчивым развитием: Правила корпоративной этики	Слайд	36	Окружающая среда и общество: Ответственное потребление ресурсов, управление отходами
Слайд	14-15	Управление устойчивым развитием: Система управления рисками	Слайд	37	Окружающая среда и общество: увеличение территорий озеленения
Слайд	16-17	Управление устойчивым развитием: Комплаенс служба	Слайд	38	Формирование имиджа Общества как Общества, придерживающегося и активно продвигающего принципы ESG
Слайд	18-19	Управление устойчивым развитием: Внутренний контроль и аудит	Слайд	39	Обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам
Слайд	20-21	Управление устойчивым развитием: Взаимодействие с заинтересованными сторонами			
Слайд	22	Управление устойчивым развитием: Фокус на цифровизацию			
Слайд	23	Управление устойчивым развитием: Доступность и качество услуг			

АББРЕВИАТУРЫ И СОКРАЩЕНИЯ

АО	Акционерное общество
АО "ГКБ"	АО "Государственное кредитное бюро"
ГБД	Государственная база данных
Грейд	Группа должностей, имеющих примерно одинаковую важность для компании
Единственный акционер	АО "Народный сберегательный банк Казахстана"
КДП	Контроль доступа к персональным данным
КСО	Корпоративная социальная ответственность
Общество	Акционерное общество "Дочерняя компания Народного Банка Казахстана по страхованию жизни "Халык-Life"
ООН	Организация Объединенных Наций
ПОД/ФТ	Противодействие отмыванию доходов, полученных незаконным путем, и финансированию терроризма
РК	Республика Казахстан
СМИ	Средства массовой информации
ESG	Совокупность характеристик управления компанией, при котором достигается вовлечение данной компании в решение экологических, социальных и управленческих проблем

ВВЕДЕНИЕ

Настоящий отчет подготовлен с целью отражения перечня проведенных работ АО "Халык-Life" в 2022 году в рамках развития ESG-трансформации, являющейся одной из ключевых стратегических целей Общества.

Для подготовки отчета использована информация и данные, предоставленные ответственными структурными подразделениями Общества в рамках компетенций. Статистическая информация, используемая в настоящем отчете, указана по состоянию на 01 января 2023 года.

Указанный отчет описывает принципы в области устойчивого развития, которые реализует Общество, а также цели ООН в области устойчивого развития, которых Общество придерживается.

Далее отчет раскрывает основные направления корпоративного управления в Обществе, структуру Совета директоров, правила корпоративной этики, систему управления рисками Общества.

Отдельный раздел содержит информацию о реализации социальной политики Общества. В этом разделе представлена информация о развитии человеческого капитала, в том числе информация о штатной численности и занятости персонала, о действующей системе мотивации и оплаты труда, включая компенсационный пакет. Также в разделе описаны мероприятия по развитию корпоративной культуры и внутренним коммуникациям, социальная деятельность и проекты по повышению финансовой грамотности населения.

В рамках развития экологической политики описаны проведенные мероприятия по ответственному потреблению ресурсов, управлению отходами, заботе об окружающей среде и увеличению территорий озеленения.

В заключении отчета отражены мероприятия, направленные на формирование имиджа Общества как Общества, придерживающегося и активно продвигающего принципы ESG, и на обеспечение соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам.

ESG-ТРАНСФОРМАЦІЯ ОБЩЕСТВА В 2022 ГОДУ

АО "Халык-Life", являясь лидером в отрасли "страхование жизни" в Республике Казахстан, рассматривает свое устойчивое развитие как вклад в развитие общества, которое удовлетворяет потребностям сегодняшнего дня, не угрожая возможности будущих поколений удовлетворять их потребности.

Общество понимает важность устойчивого развития в области совершенствования механизмов управления, бережливого отношения к используемым ресурсам, снижения углеродного следа, а также развития социальных и благотворительных инициатив. В 2022 году АО "Халык-Life" приступило к ESG-трансформации, являющейся одной из ключевых стратегических целей.

Общество стремится достичь не только высоких производственных и финансовых показателей, но и внести вклад в развитие и процветание страны, в улучшение качества и условий жизни ее граждан.

В области устойчивого развития АО "Халык-Life" реализует следующие 7 принципов:

Принцип 1: Общество стремится создать долгосрочную экономическую ценность для всех заинтересованных сторон.

Принцип 2: Общество соблюдает права человека, принципы инклюзивности, а также справедливое и равное отношение ко всем.

Принцип 3: Общество бережно относится к экологии и окружающей среде.

Принцип 4: Общество развивает практики ответственного финансирования и эффективно управляет ESG-рисками.

Принцип 5: Общество соблюдает законодательные нормы и выполняет взятые на себя обязательства.

Принцип 6: Общество следует этическим деловым подходам и внедряет лучшие практики корпоративного управления.

Принцип 7: Общество совершенствует информационную открытость и прозрачность.



ESG-ТРАНСФОРМАЦІЯ ОБЩЕСТВА В 2022 ГОДУ

Приверженность целям ООН в области устойчивого развития

В 2022 году Общество приступило к внедрению практик устойчивого развития в основную деятельность.

АО "Халык-Life" понимает важность и стремится вносить вклад в достижение Целей ООН в области устойчивого развития. **При этом Общество определило 9 приоритетных и наиболее релевантных целей, достижению которых она будет способствовать в ходе своей основной деятельности:**

- Хорошее здоровье и благополучие;
- Качественное образование;
- Гендерное равенство
- Достойная работа и экономический рост;
- Индустриализация, инновации и инфраструктура;
- Уменьшение неравенства;
- Ответственное потребление;
- Мир, правосудие и эффективные институты;
- Партнерство в интересах устойчивого развития.

В 2022 году в Обществе создана рабочая группа по разработке и внедрению принципов устойчивого развития. Ответственными подразделениями были разработаны внутренние нормативные документы, регулирующие внедрение практик устойчивого развития: политика устойчивого развития, политика в области экологии. Принципы устойчивого развития были имплементированы в кодекс корпоративного управления Общества. Управлением ресурсов были определены цели по сокращению выбросов и использованию ресурсов, внедрен раздельный сбор и утилизация отходов.

Политика в области устойчивого развития

Политика в области устойчивого развития является основным документом, выражающим позицию АО "Халык-Life" в области устойчивого развития и закрепляющим единые подходы к деятельности в этой области. Документ определяет подходы Общества в области ESG и устойчивого развития, а также определяет цели, принципы и основные направления реализации корпоративной социальной ответственности Общества, основанные также на Кодексе корпоративного управления, Кодексе этики и делового поведения и иных внутренних нормативных документов Общества, подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами, аспекты подготовки отчетности.

Более подробно о внедрении и развитии ESG в Обществе можно ознакомиться на сайте www.halyklife.kz в разделе "Устойчивое развитие".

ОБРАЩЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ

Уважаемые акционеры, клиенты, партнеры и работники Общества!

В 2022 году Общество подтвердило приверженность целям ООН в области устойчивого развития, приняв ESG-трансформацию, как одну из стратегических целей развития на ближайшие годы.

Миссия АО "Халык-Life" заключается в обеспечении финансовой защиты гражданам Казахстана на случай причинения вреда их жизни или здоровью в любых жизненных ситуациях. Эта миссия уже сама по себе направлена на обеспечение существенного вклада в социальное развитие общества.

Более того, в существующих условиях Общество стремится не только достигать установленных ООН целей в рамках своей основной деятельности, но оказывать всестороннюю поддержку, а главное - участвовать в различных проектах, направленных на повышение качества жизни граждан Казахстана, на повышение уровня финансовой грамотности и страховой культуры, а также на охрану окружающей среды и посильный вклад в формирование здоровой нации и популяризации здорового образа жизни среди населения.

АО "Халык-Life" в своей деятельности руководствуется принципами открытости, прозрачности и информирования акционеров, инвесторов и прочих заинтересованных сторон. Поэтому мы принимаем на себя ответственность за формирование и ежегодную публикацию отчета, раскрывающего нефинансовую деятельность Общества.

Уверена, что текущая позиция АО "Халык-Life" в отношении реализации принципов устойчивого развития является неотъемлемой частью корпоративной стратегии, направленной на создание комплекса условий для устойчивого развития Общества в долгосрочной перспективе.

С уважением,

**Председатель Правления,
Жубаниязова Жанар Адилбековна**



МИССИЯ ОБЩЕСТВА

Миссия Общества:

Достойное служение интересам общества, через обеспечение финансовой защиты гражданам Казахстана на случай причинения вреда их жизни или здоровью в любых жизненных ситуациях, повышая тем самым качество их жизни, а также предоставление предпринимателям возможности использовать услуги страхования жизни для успешного развития их бизнеса.

Корпоративная философия Общества:

Открытость

Общество строит свою работу на принципе открытости информации о своей деятельности, за исключением информации, охраняемой законодательством РК

Доверие

Общество ответственна за доверенные ей денежные средства и принимаемые риски. Общество социально ответственна и правдива по отношению к своим клиентам и работникам

Доступность

Для повышения уровня доступности услуг Общество стремится к расширению регионального присутствия и повышает оперативность при обслуживании клиентов

Профессионализм

Общество вкладывает средства в профессиональный и личностный рост работников. Общество нацелена на развитие и сохранение кадрового потенциала, способного обеспечить эффективное решение текущих, перспективных и стратегических задач

Лидерство

Общество стремится стать одной из лучших страховых организаций Казахстана с высоким уровнем корпоративной культуры

ОБЩЕСТВО В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2022 ГОДУ

ЛИДЕР РЫНКА СТРАХОВАНИЯ ЖИЗНИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

- Чистая прибыль ₸16,1 млрд (+89 % к 2021 году), доля по чистой прибыли 27 %
- Активы ₸282,7 млрд (+21 % к 2021 году), доля по активам 33 %
- Собственный капитал ₸56,4 млрд (+34 % к 2021 году), доля по активам 32 %

ВЫСОКИЙ ФИНАНСОВЫЙ РЕЙТИНГ

рейтинг финансовой устойчивости и кредитный рейтинг "BBB-" от S&P Global Ratings, а также рейтинг финансовой устойчивости "B+", от рейтингового агентства AM Best

Риски Общества перестрахованы

в Hannover Re и General Re, входящие в мировую тройку лидеров

Деятельность сертифицирована

в соответствии со Стандартами менеджмента качества ISO 9001, а также ISO 14001

+1,3 МИЛЛИОНА

действующих договоров страхования

Доступные услуги страхования и высокий уровень сервиса

- 20 филиалов и 7 региональных подразделений
- первое и единственное в отрасли мобильное приложение для розничных клиентов

Входит в крупнейшую финансовую группу Halyk Group

УСПЕХ ГОДА – лучшая дочерняя организация АО "Народный Сберегательный Банк Казахстана"

Самый большой опыт

На рынке страхования жизни РК более 17 лет



УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



Совет директоров является органом управления АО "Халык-Life" и осуществляет общее руководство деятельностью Общества.

При формировании состава Совета директоров соблюдается баланс навыков, опыта и знаний, обеспечивающий принятие Советом директоров независимых, объективных и эффективных решений.

Для рассмотрения наиболее важных вопросов и подготовки рекомендаций Совету директоров в Общества созданы комитеты Совета директоров, которые рассматривают следующие вопросы:

- стратегического планирования;
- кадров и вознаграждений;

- внутреннего аудита;
- социальные вопросы;
- иные вопросы, предусмотренные положением о комитете (комитетах) Совета директоров.

В Общества функционирует коллегиальный исполнительный орган – Правление, который осуществляет руководство текущей деятельностью Общества и отвечает за соответствие работы Общества, стратегии развития Общества, утвержденной решением Совета директоров, а также за своевременное и эффективное исполнение решений Единственного акционера и Совета директоров.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ:

СТРУКТУРА СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ

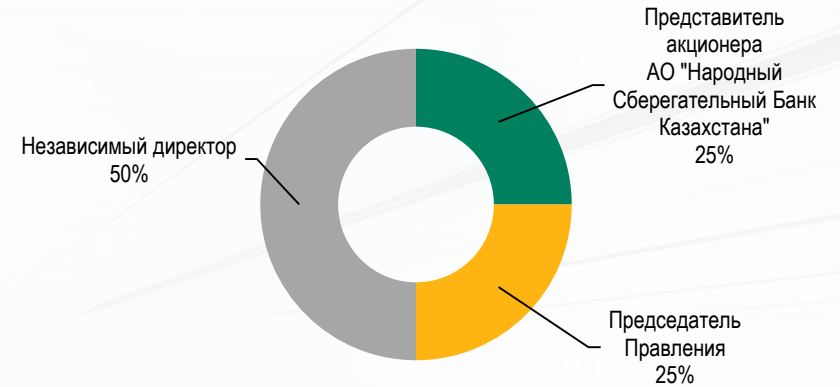
Состав Совета директоров

Мамутов Жумабек Жарылкасынович	Председатель Совета директоров
Маженова Бахыт Мурсалимовна	Член Совета директоров, независимый директор
Джолдасбеков Азамат Мырзаданович	Член Совета директоров, независимый директор
Жубаниязова Жанар Адилбековна	Член Совета директоров

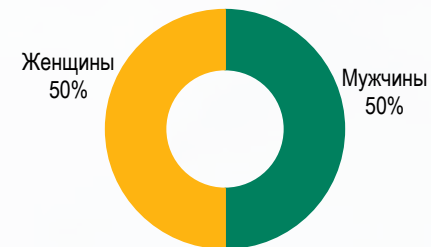
Состав Правления

Жубаниязова Жанар Адилбековна	Председатель Правления
Джексембаев Андрей Заманбекович	Заместитель председателя Правления
Беков Айдос Серикович	Заместитель председателя Правления
Медеубаев Меиржан Амалбекович	Заместитель председателя Правления

Состав Совета директоров



Гендерная структура Совета директоров



Состав Совета директоров по возрасту



УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: ПРАВИЛА КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ

В Обществе разработан Кодекс этики и делового поведения, который определяет основные принципы, ценности и нормы этики и делового поведения внутри Общества и во внешних взаимоотношениях, следование которым демонстрирует деловое поведение и формирует репутацию Общества, ее конкурентоспособность и эффективность.

Целями кодекса являются:

- закрепление ценностей, принципов, правил этики и делового поведения, которыми руководствуются работники Общества в своей деятельности;
- развитие единой корпоративной культуры, основанной на высоких этических нормах;
- повышение и сохранение доверия к Обществу, а также укрепление репутации Общества;
- содействие эффективному взаимодействию Общества с клиентами, акционером, конкурентами, деловыми партнерами, государственными органами (организациями), общественностью, третьими и иными лицами;
- предотвращение нарушений норм законодательства Республики Казахстан работниками.

Кодексом предусмотрены правила корпоративной этики:

- соблюдение норм этики, в том числе профессиональной и общечеловеческой, делового поведения, уважение и благожелательное отношение к другим работникам, руководящим работникам и третьим лицам;
- Недопущение действий, направленных на возникновение ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба, деловой репутации, имиджу, иным нематериальным или материальным интересам Общества;
- недопущение в отношении Заинтересованных лиц любого рода дискриминации: расовой и этнической, гендерной, национальной, религиозной, возрастной, связанной с физическими возможностями, по цвету кожи, гражданству, половой принадлежности, сексуальной ориентации, семейному статусу или положению, политическим убеждениям или по любым иным признакам;
- понимание ценности культурных различий;
- профессиональное, эффективное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей;
- недопущение действий, поощряющих возникновение конфликтных ситуаций, проявление агрессии, угроз, насилия;
- бережное отношение к корпоративным ресурсам Общества.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Сфера деятельности Общества сосредоточена на социальной защите своих клиентов.

Общество формирует адекватную систему управления рисками, предусматривающую применение Обществом методов идентификации, оценки, контроля и мониторинга в управлении рисками.

Совет директоров, Правление, иные коллегиальные органы и структурные подразделения Общества в осуществлении своей деятельности обеспечивают соблюдение требований законодательства Республики Казахстан к наличию систем управления рисками.

Управление операционными и сопутствующими рисками Общества состоит из следующих взаимосвязанных этапов:

- 1) определение (идентификация) риска;
- 2) измерение (оценка) риска;
- 3) мониторинг и анализ уровня риска;
- 4) выбор и применение метода управления рисками;
- 5) минимизация риска.

Для обеспечения эффективного функционирования системы управления операционными и сопутствующими рисками Общество определяет участников процесса управления операционными и сопутствующими рисками на основе трех линий защиты:

Первая линия защиты

обеспечивается структурными подразделениями Общества, ответственными за своевременное выявление, измерение, мониторинг и контроль рисков, доведение информации о них второй линии защиты

Вторая линия защиты

Обеспечивается независимым подразделением по управлению рисками, осуществляющего контрольные функции

Третья линия защиты

обеспечивается независимым подразделением внутреннего аудита посредством оценки качества и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Подразделение по управлению рисками является основным структурным подразделением в общей системе управления операционными и сопутствующими рисками и второй линией защиты, и обеспечивает:

- 1) разработку, внедрение и постоянное развитие системы управления операционными и сопутствующими рисками;
- 2) мониторинг и оценку уровня операционных и сопутствующих рисков;
- 3) формирование и предоставление отчетности или иной информации по управлению операционными и сопутствующими рисками Правлению и Совету Директоров;
- 4) взаимодействие с внешними регулирующими и контролирующими органами;
- 5) осуществление формирования сводной отчетности о событиях операционных и сопутствующих рисков и отслеживание исполнения плана мероприятий по их устранению;
- 6) планирование, координацию проведения и анализ результатов самооценки операционных и сопутствующих рисков;
- 7) разработку совместно со структурными подразделениями ключевых индикаторов риска и пороговых значений по ним;
- 8) разработку и формирование карты рисков;
- 9) взаимодействие со Службой внутреннего аудита;
- 10) оценку, мониторинг и контроль операционных и сопутствующих рисков;
- 11) классификацию операционных и сопутствующих рисков;
- 12) разработку и внедрение инструментов риск-менеджмента;
- 13) разработку мероприятий по предотвращению рисков.

В Обществе действует Политика риск-менеджмента, которая обеспечивает умеренный уровень риска Общества.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: КОМПАЕНС СЛУЖБА

Одним из основных рисков Общества является комплаенс-риск - риск возникновения расходов (убытков) или применения мер уполномоченного органа или потери репутации и (или) конфликта интересов вследствие несоблюдения Обществом и его работниками положений законодательства РК.

В Обществе существует Служба комплаенс, основными задачами которой являются:

- обеспечение выполнения применимого законодательства и внутренних документов Общества работниками Общества;
- обеспечение построения единой системы управления комплаенс-риском в Компании;
- обеспечение выполнения работниками рекомендаций, признанных международными организациями в области противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма;
- недопущение вовлечения Общества и его работников в процессы легализации доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма, или в иную преступную деятельность;

- содействие руководству Компании в эффективном управлении комплаенс-риском.

В рамках системы управления комплаенс-рисками в Обществе разработаны Правила внутреннего контроля которые определяют виды деятельности не страхуемые компанией:

- связанные с легализацией (отмыванием) доходов, полученных преступным путем, и финансированием терроризма;
- террористическая деятельность;
- подлежит финансовому мониторингу страхование лиц, деятельность которых связана с производством, оборотом оружия и сильнодействующими, ядовитыми медикаментами.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: КОМПАЕНС СЛУЖБА

Управление комплаенс-рисками представляет собой трехуровневую систему защиты.

Первый уровень защиты - структурные подразделения, второй уровень защиты – Служба комплаенс, участники комплаенс, третий уровень защиты – внутренний аудит.

Методы управления комплаенс-рисками Общества по трем уровням защиты:

- постоянный мониторинг действующего законодательства РК, в том числе по ПОД/ФТ;
- обеспечение правильного понимания и применения законодательства РК и внутренних документов Общества работниками Общества;
- идентификация, измерение, мониторинг и контроль комплаенс-рисков, а также осуществление действий, направленных на принятие и исполнение соответствующих решений Общества с целью минимизации идентифицированных комплаенс-рисков;
- Контроль за соблюдением работниками положений по предупреждению конфликта интересов;

- контроль разграничения прав доступа к инсайдерской информации, недопущение неправомерного использования такой информации инсайдерами, поддержание в актуальном состоянии списка лиц, обладающих доступом к инсайдерской информации Общества.



УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И АУДИТ

Функцию третьей линии защиты в Общества выполняет Служба внутреннего аудита.

В соответствии с Международными профессиональными стандартами внутреннего аудита, миссия внутреннего аудита заключается в сохранении и повышении стоимости Общества посредством проведения независимых и объективных оценок адекватности и эффективности систем управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления по всем аспектам деятельности Общества, и предоставления рекомендаций и консультаций, предназначенных для достижения целей, предусмотренных Стратегией Общества.

В своей деятельности внутренний аудит руководствуется нормами законодательства, требованиями регулятора, Стандартами и внутренними нормативными документами Общества.

В целях обеспечения независимости и объективности внутреннего аудита, функционально Служба внутреннего аудита подчинена и подотчетна Совету директоров Общества. Взаимодействие с членами Совета директоров Общества осуществляется как посредством Комитета по вопросам внутреннего аудита, так и напрямую.

Долгосрочный план работ, годовой план работ, бюджет и внутренние нормативные документы, регулирующие деятельность Службы внутреннего аудита, назначение и прекращение полномочий работников Службы внутреннего аудита утверждаются Советом директоров Общества.

Служба внутреннего аудита регулярно (на ежеквартальной и годовой основе) предоставляет на Совет директоров Общества отчетность по своей деятельности.

Аудиторские задания, проведенные в службой внутреннего аудита в 2022 году, осуществлены в целях оценки эффективности систем управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления по страховой, операционной и другой деятельности Общества, включая системы корпоративного управления, по направлениям автоматизации деятельности Общества, а также по вопросам ESG, как например вопросы корпоративной этики, экономии ресурсов, защиты персональных данных, обслуживания и взаимодействия с клиентами.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ И АУДИТ

С целью обеспечения функционирования эффективной системы внутреннего контроля Общества и ее объективной оценки, Общество организовало систему внутреннего контроля, разграничило компетенции органов и структурных подразделений, входящих в систему внутреннего контроля, создало службу внутреннего и систему эффективного взаимодействия внутреннего и внешнего аудита.

Внутренний контроль и аудит являются элементами системы управления рисками.

Система внутреннего контроля соответствует текущей рыночной ситуации и деятельности Общества. Она обеспечивает контроль над своевременным выявлением и оценкой на постоянной основе рисков, присущих Обществу, и принятием своевременных мер по минимизации рисков в соответствии с внутренними документами Общества.

Внутренний контроль позволяет добиться:

- обеспечения эффективности деятельности Общества, включая эффективность управления рисками, активами и пассивами, обеспечения сохранности активов;

- обеспечения полноты, достоверности и своевременности финансовой, регуляторной и другой отчетности для внутренних и внешних пользователей, а также информационной безопасности;
- обеспечения соблюдения Обществом требования законодательства РК, внутренних документов, в том числе по вопросам ПОД/ФТ;
- обеспечения соблюдения Обществом требований законодательства РК, применимого законодательства иностранных государств, а также международных стандартов в области комплаенс и внутренних документов;
- недопущения вовлечения Общества и его работников в осуществление противоправной деятельности, в том числе мошенничества, ошибок, неточностей, обмана, легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма.



УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Общество постоянно взаимодействует с Заинтересованными сторонами, основываясь на следующих принципах:

Минимизация риска. Мы стремимся сократить любые негативные последствия ведения бизнеса для ключевых заинтересованных сторон.

Максимизация выгод. Мы содействуем социальному и экономическому развитию страны, оказывая услуги страхования жизни, а также развиваем проекты, позволяющие добиваться высоких финансовых результатов для акционера.

Системность и интегрированность. Мы стремимся к внедрению принципов КСО и устойчивого развития во все аспекты своей деятельности и к созданию эффективной интегрированной системы управления, основанной на международных стандартах.

Комплексность. Мы развиваем деятельность Общества по трем направлениям устойчивого развития: экономика, экология и социальная политика.

Социальность. Наши услуги направлены на общество в целом.

Открытость. Мы обеспечиваем прозрачность всех действий Общества в области развития корпоративной социальной ответственности и повышения информированности Заинтересованных сторон обо всех аспектах деятельности Общества.

Подотчетность. Мы демонстрируем свои действия перед Заинтересованными сторонами и обществом в целом.

Взаимодействие с акционером.

Взаимоотношения Общества с акционером регулируются уставом, Кодексом корпоративного управления, Кодексом этики и делового поведения, настоящей политикой и другими внутренними документами Общества.

Взаимодействие с работниками.

Общество ведет открытую, прозрачную кадровую политику, нацеленную на формирование высокопрофессионального, квалифицированного и мотивированного персонала. Общество стремится обеспечивать всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку результатов их деятельности.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Общество постоянно взаимодействует с Заинтересованными сторонами, основываясь на следующих принципах:

Минимизация риска. Мы стремимся сократить любые негативные последствия ведения бизнеса для ключевых заинтересованных сторон.

Максимизация выгод. Мы содействуем социальному и экономическому развитию страны, оказывая услуги страхования жизни, а также развиваем проекты, позволяющие добиваться высоких финансовых результатов для акционера.

Системность и интегрированность. Мы стремимся к внедрению принципов устойчивого развития по трем направлениям устойчивого развития: экономика, экология и социальная политика, во все аспекты своей деятельности и к созданию эффективной интегрированной системы управления, основанной на международных стандартах.

Социальность. Наши услуги направлены на общество в целом.

Открытость. Мы обеспечиваем прозрачность всех действий Общества в области развития КСО и повышения информированности Заинтересованных сторон обо всех аспектах деятельности Общества.

Подотчетность. Мы демонстрируем свои действия перед Заинтересованными сторонами и обществом в целом.

Взаимодействие с акционером.

Взаимоотношения Общества с акционером регулируются уставом, Кодексом корпоративного управления, Кодексом этики и делового поведения, настоящей политикой и другими внутренними документами Общества.

Взаимодействие с работниками.

Общество ведет открытую, прозрачную кадровую политику, нацеленную на формирование высокопрофессионального, квалифицированного и мотивированного персонала. Общество стремится обеспечивать всем работникам равные возможности для реализации их потенциала в процессе трудовой деятельности, беспристрастную и справедливую оценку результатов их деятельности.

Взаимодействие с партнерами и клиентами.

Мы руководствуется принципами открытости, честности, соблюдения интересов взаимной выгоды и понимания полной ответственности за принятые обязательства.

Взаимодействие с государственными органами.

Мы строим отношения с государственными органами на принципах партнерства и уважения. Общество является ответственным и добросовестным налогоплательщиком.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: ФОКУС НА ЦИФРОВИЗАЦИЮ

В отчетный период Общество реализовало следующие проекты как в рамках Общества, так и в целом на рынке страхования жизни:

Проекты по цифровизации в рамках Общества

- Автоматизирован процесс заключения договора пенсионного аннуитета (срок оформления страхового договора пенсионного аннуитета сокращен в 2,5-3 раза)
- Внедрен онлайн-процесс заключения договора "Халык Казына" в мобильное приложение Homebank
- Внедрен онлайн-процесс заключения договора обязательного страхования работников с андеррайтингом
- Реализована интеграция систем Общества с государственными базами данных (АО "ГКБ"):
 - настроена интеграция с сервисом Refinitiv (проверка по санкционным спискам и спискам иностранных публичных должностных лиц);
 - настроена интеграция с сервисом БМГ (База мобильных граждан - сверка пары телефон+иин);

- настроена интеграция с сервисом КДП (Контроль доступа к персональным данным ГБД);
- настроена интеграция с сервисом ГБД ФЛ+Токен (получение данных физического лица по токену КДП);
- настроена интеграция с сервисом BTS-онлайн подписание документов с помощью биометрий;
- доработана интеграция с Единой страховой базой данных в части автоматической отправки сведений по заключенным договорам добровольных классов страхования.
- Автоматизирован процесс заключения договоров накопительного страхования жизни "Байтерек" с электронным полисом

Проекты по цифровизации в рамках страхового рынка.

- Автоматизирован процесс зачисления платежей по накопительным видам страхования (внедрение формата MT-102 для накопительных договоров страхования в 1С:Бухгалтерия по всей стране).

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: ДОСТУПНОСТЬ И КАЧЕСТВО УСЛУГ

АО "Халык-Life" – крупнейшая компания по страхованию жизни по размеру клиентской базы. На конец 2022 года доля клиентов Общества составила более 33 % от общего количества заключенных договоров на рынке.

Учитывая, что Общество стремится повысить охват населения услугами страхования жизни, основной упор АО "Халык-Life" делает на доступность и высокое качество предоставляемых услуг.

Для этого Общество открыло 20 филиалов и 7 региональных подразделений по всему Казахстану. Агентская сеть Общества насчитывает более 2,4 тысячи страховых агентов.

Чтобы улучшить доступность страховых продуктов, на текущий момент Общество реализовало для оформления в онлайн режиме на сайте Общества два продукта для физических, а также один страховой продукт - на финансовом портале Homebank.

Для юридических лиц на сайте Общества реализована возможность онлайн заключения договора обязательного страхования работников от несчастных случаев.

В 2021 году АО "Халык-Life", первым среди компаний по страхованию жизни, выпустило для своих клиентов мобильное приложение в AppStore и PlayMarket, цель которого заключается в улучшения качества и повышения скорости обслуживания клиентов за счет предоставления информации по договорам страхования в онлайн режиме.

Мобильный сервис позволяет клиентам Общества:

- Получать информацию по договорам страхования и, при необходимости, отправить уведомление о страховом случае;
- оплачивать страховые взносы и отслеживать историю платежей;
- контролировать размер начисленных страховых дивидендов по договорам накопительного страхования жизни;
- проверять график, размеры и статус выплат по договорам пенсионного аннуитета;
- узнать новости Компании и контакты филиальной сети Компании.

Дополнительно на сайте Общества размещен личный кабинет клиента с указанным набором функционала.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ: ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЯ

Учитывая, что АО "Халык-Life" разработало и внедрило систему менеджмента качества согласно требований международного стандарта ISO 9001:2015, **Общество с целью мониторинга данных, касающихся восприятия потребителями степени удовлетворения Обществом их потребностей и ожиданий, и определения пути для дальнейшего усовершенствования их обслуживания, регулярно проводит оценку уровня удовлетворенности клиентов.**

В рамках такого исследования в 2022 году Общество получило информацию об уровне общей удовлетворенности клиентов, о качестве постпродажного обслуживания, а также перечень проблем, с которыми сталкивается клиент при использовании услуг страхования.

Так согласно результатов исследования оценка общей удовлетворенности клиентов Общества составила:

- по пенсионному аннуитету – 8,68 (из 10,0)
- по накопительному страхованию жизни – 9,01 (из 10,0)

Удовлетворенность процедурой оформления договора страхования:

- по пенсионному аннуитету – 9,28 (из 10)

- по накопительному страхованию жизни – 9,60 (из 10,0)

Удовлетворённость постпродажным обслуживанием:

- по пенсионному аннуитету – 8,38 (из 10,0)
- по накопительному страхованию жизни – 8,85 (из 10,0)

Оценка готовности рекомендовать АО "Халык-Life"

- по пенсионному аннуитету – 8,1 (из 10,0)
- по накопительному страхованию жизни – 8,83 (из 10,0).

Учитывая результаты исследований, Общество разработало план мероприятий по дальнейшему развитию качества обслуживания клиентов.

В 2022 году клиенты для взаимодействия с Обществом имели следующие способы связи:

- единый короткий бесплатный номер для всех операторов РК (7123);
- чат с оператором контакт-центра на интернет-ресурсе Общества;
- форма обратной связи на интернет-ресурсе Общества;
- электронная почта Общества;
- официальный аккаунт Общества с социальных сетях.

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ:

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

В процессе своей деятельности Общество аккумулирует большой объем данных, составляющих как коммерческую тайну, так и персональные данные. Учитывая, что услуги страхования жизни в большой степени являются персонализированными и оказываются индивидуально, АО "Халык-Life" обеспечивает безопасность обрабатываемых персональных данных своих клиентов.

Для снижения рисков реализации кибератак на АО "Халык-Life" в 2022 году службой информационной безопасности на регулярной основе проводилось оповещение работников о действующих в Обществе правилах по информационной безопасности, по работе с корпоративной электронной почтой, в сети Интернет и с другими информационными ресурсами, а также о методах защиты от социальной инженерии.

Дополнительно службой информационной безопасности Общества дважды было проведено обучение персонала по специальным учебным материалам с проведением тестирования на знание требований информационной безопасности, включая методы защиты от социальной инженерии.

Дополнительно Обществом при дистанционной работе работников внедрены такие инструменты как: двухфакторная аутентификация пользователей, антивирусная защита, а также расширен охват сканирования информационных систем на уязвимости. Также службой информационной безопасности проведен анализ критичных систем.

В рамках повышения осведомленности населения о действующих схемах мошенничества для клиентов на интернет-ресурсе Общества размещена информация по противодействию мошенничеству.

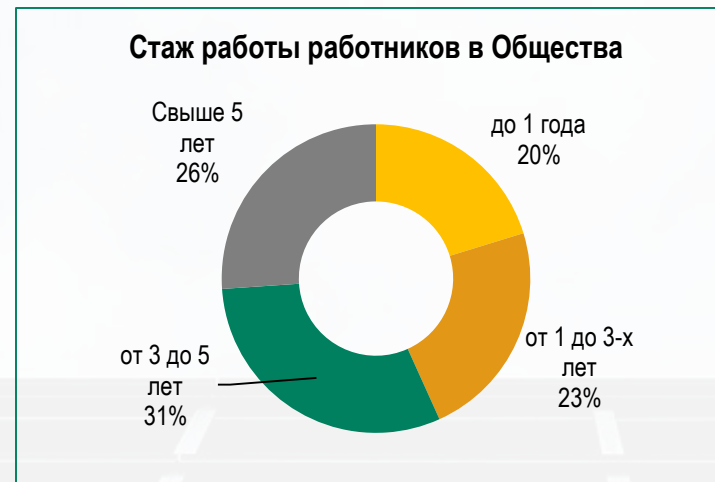
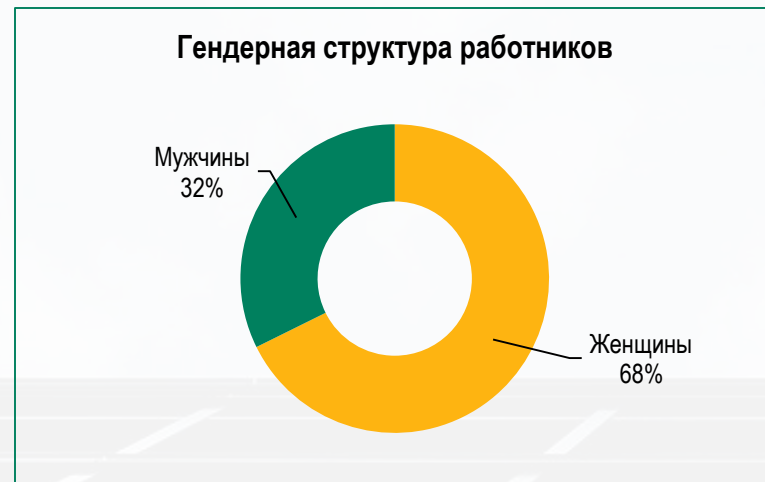
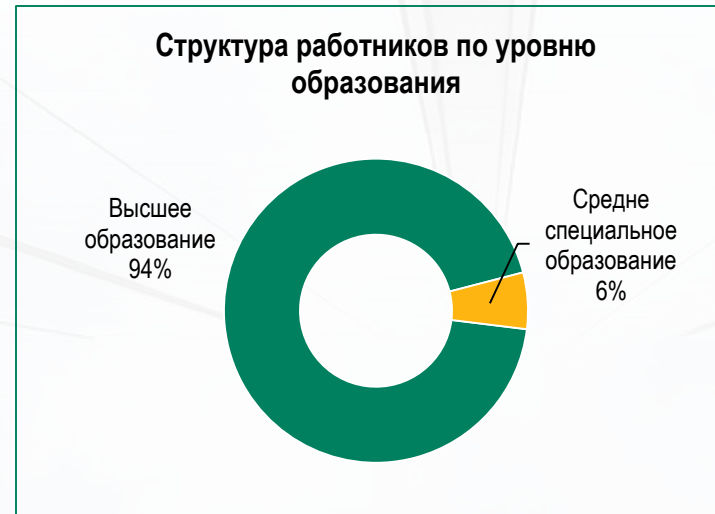


РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ПЕРСОНАЛ, ЗАНЯТОСТЬ

Численность персонала на 01.01.23

Штатный состав	
Головной офис (ГО)	193
Филиалы	187
Итого по Общества	380

Гендерный состав	Количество человек
Женщины	266
Мужчины	127
Всего	393



Основным капиталом Общества были и остаются работники – профессиональные, нацеленные на результат, амбициозные и вовлеченные в процесс, талантливые и эффективные.

В рамках реализации HR-стратегии, Общество стремится создать максимально комфортные условия для работы своих работников.

Основными ключевыми целями развития HR-стратегии на ближайшие годы Общества являются:

- дальнейшее развитие корпоративной культуры, повышение уровня лояльности персонала, обеспечение эффективной социальной политики и защиты, нематериальное стимулирование;
- внедрение справедливой системы оплаты труда на базе построения системы грейдов на основании оценки должностей.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ОПЛАТА ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ РАБОТНИКА

Оплата труда работников Общества включает в себя:

- должностной оклад;
- оплату за совмещение должности отсутствующего работника/возложение обязанностей временно отсутствующего руководителя подразделения;
- мотивационную выплату;
- премию по итогам работы Общества за год;
- единовременную премию;
- прочие доплаты и выплаты, предусмотренные законодательством РК

Система льгот и компенсаций включает в себя:

- долевое участие в оплате добровольного страхования работников на случай болезни за счет Общества (в зависимости от выбранных программ страхования);
- материальную помощь в связи с личными событиями работников;

- дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с личными событиями работников;
- компенсацию по беременности и родам;
- компенсации, связанные с приемом на работу/переводом работника на иную должность в другой местности;
- поощрение работников за выслугу лет в группе "Халык";
- спортивно-оздоровительные мероприятия для работников;
- установление лимита расходов на мобильную связь/подключение к корпоративной сети мобильной связи;
- организацию и проведение корпоративных и иных мероприятий;
- социальную поддержку пенсионеров;
- предоставление парковочных мест отдельным работникам Общества;
- страхование жизни работников

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА



В целях поощрения работников за заслуги и вклад, внесённые во благо деятельности Общества, за достижения в создании, внедрении и освоении новых технологий, а также продолжительную и безупречную работу могут применяться следующие виды поощрения:

- награждение почетной грамотой;
- объявление благодарности;
- присвоение номинации "Лучший по профессии (должности)";
- присвоение номинации "Лучший филиал", "Лучшее структурное подразделение".

В целях мотивации персонала в 2022 году по результатам деятельности Общества и результатов проведенной оценки персонала, с учетом индивидуальной эффективности, работникам выплачен годовой бонус и ежеквартальные мотивационные выплаты. Пересмотрены и утверждены матрицы должностей и схемы должностных окладов. Проведены работы по индексации заработной платы и пересмотру должностных окладов.

В течение года оказана материальная помощь работникам 8 работникам, а также выплачена единовременная премия за выслугу лет в Общества и HalykGroup 9 работникам.

По результатам деятельности Общества в 2022 году поощрены:

- работники Головного офиса в номинации "Лучший по профессии - "За особые достижения" - 17 человек, благодарностью "Лучший работник – "За особое усердие" - 13 человек;
- работники филиалов в номинации "Лучший по профессии - "За особые достижения" - 16 человек, благодарностью "Лучший работник – "За особое усердие" - 13 человек.

По результатам ежеквартальной деятельности филиалов в 2022у год поощрены в номинациях: "Лидер продаж по программе "Обязательное страхования работников" - 6 человек, "Лидер продаж по программе "Пенсионный аннуитет" - 3 человека, "Лидер продаж по программе "Халык-Казына" - 3 человека, "Лучший сервис менеджер" - 14 человек.

Информация о вручении номинации регулярно размещается в электронном рекламно-информационном бюллетене Общества "Халык-Life Инфо".

Истории успеха работников Общества размещаются на официальной странице "HL_hh" в формате видео интервью.

В рамках предоставляемого социального пакета заключены:

- договор по медицинскому страхованию работников Общества,
- договор по коллективному страхованию жизни работников Общества.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

В 2022г. прошли обучение 246 человек, что на 4 % выше запланированного количества.

Для работников Общества проведены корпоративные семинары:

- отчетный семинар директоров филиалов, с участием топ-менеджмента, руководителей структурных подразделений Головного офиса, в рамках которого проведена стратегическая сессия "Формирование KPI путем коллективной выработки решения"
- корпоративные семинары для работников филиалов с привлечением бизнес-тренера из Народного Банка
- семинары по восточному и северному регионам по теме: "Техника продаж страховых продуктов" (обучение прошли 61 работников филиалов) в городах Павлодар, Семей, Усть-Каменогорск, Петропавловск, Караганда, Астана, Кокшетау, Костанай;
- выездной корпоративный семинар для руководителей филиалов и структурных подразделений Головного офиса (в г.Ташкент),
- корпоративное обучение для работников Головного офиса по переходу на "МСФО. Стандарт 17".

Работники Общества прошли профильное обучение по следующим направлениям:

- Все о конвенции MLI BEPS
- Безопасность и охрана труда. Пожарно-технический минимум
- Основы обеспечения информационной безопасности
- CIA Сертифицированный внутренний аудитор
- CIA договоры страхования
- Сертификат специалист CIA по корпоративному управлению. Национальный компонент (СК).

Организовано внутреннее обучение работников Общества по бизнес процессам, согласно утвержденной программе внутреннего обучения. Выпущены обучающие видеоролики по внутренним процессам, размещены на телеграмм-канале.

Проведено обучение по магистерским программам, организовано обучение бизнес-тренером для работников Алматинского филиала (по теме "Выявление потребностей").

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Проведен бизнес-практикум "Гемба" в Головном офисе и в филиалах в городах Астана, Алматы, Тараз, Шымкент с участием топ-менеджмента и работников Общества.

Департамент управления персоналом провел работу по оценке трудовой компетенции. Внесены изменения в нормативные документы Общества в части применения единого подхода к системе оценке персонала.

По итогам оценки трудовой компетенции персонала сформирован кадровый резерв работников Общества, в который зачислены по: Головному офису – 47 работников, по филиалам – 72 работника, в том числе в кадровый резерв на руководящие должности зачислено 4 работника. **Рост кадрового резерва по сравнению с 2021 годом составил 30 %.**

За отчетный период повышены в должностях - 63 работника. Из них в Головном офисе – 37 работников, по филиалам – 26 работников.



РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ПРИВЛЕЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ВУЗАМИ

В целях поддержания молодых специалистов в 2022 году:

- Общество приняла участие в ярмарках вакансий компаний: De Montfort University, МУИТ–IITU, Satbayev University;
- Общество приняла участие в HR Forum, организованном МУИТ и Обществом HR SKY;
- Общество организовала прохождение преддипломной/производственной практики/стажировки для 28-ми студентов учебных заведений/кандидатов, в том числе для кандидатов в штат Общества;
- В рамках достигнутого соглашения с учебными заведениями прошли производственную практику/стажировку 20 студентов по различным специальностям.

В филиалах в городов Алматы, Астана, Уральск, Семей также организована практика для студентов региональных ВУЗов.

По итогам прохождения практики Обществом De Montfort University выпущен видеоролик и вручена Грамота.

Дополнительно Общество приняла участие в ярмарках вакансий таких ВУЗов как: DMU, МУИТ, КазНТУ, акимата г.Алматы, Энергитический Университет.

Собраны 42 заявки на практику/стажировку в Общество.



РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ВНУТРЕННИЕ КОММУНИКАЦИИ

В рамках развития внутрикорпоративной культуры в Общества департамент управления персоналом регулярно проводит для работников разнообразные корпоративные мероприятия, направленные на сплочение коллектива и создание внутри него командного духа.

В целях поддержания сформированных корпоративных традиций, повышения уровня вовлеченности персонала в 2022 году департаментом управления персоналом организован **корпоративный выезд работников с проведением тимбилдинга, проведены совместные праздники с коллективом (8 Марта, Наурыз, 07 мая)**. В Общества регулярно проводится поздравление именинников, отмечается день рождения Общества.

В мае 2022 года в Обществе **прошел день "Гемба"**, задача которого заключалась в том, чтобы лучше понять операционную работу и разобраться с текущими проблемами, чтобы найти оптимальное решение для дальнейшего совершенствования.

В честь международного дня защиты детей для детей работников Общества был проведен **креативно-познавательный праздник в детском интерактивном городке профессий "Evrikum City"**, с освещением профессии "страховой агент".

На Новый год детям работников Общества вручены подарки, а родителям работников направлены благодарственные письма.

В целях популяризации здорового образа жизни организовано **участие работников в Алматинском полумарафоне/марафоне, челлендже "ДругойТы"**.

Работники Общества приняли участие **в турнирах по футболу** среди команд страховых компаний и заняли 3-е призовое место, а также в турнире группы "Халык", где вошли в финальный тур.

Проявляя заботу о состоянии здоровья Обществом для работников **организованы "День здоровья" и профилактический осмотр**.

Работники Общества провели **субботник "чистый офис"** в Головном офисе и филиалах Общества, с подключением конкурса на лучшее и креативное оформление кабинета под лозунгом "Мой офис - моя мотивация".

Для улучшения климата в коллективе реализованы мероприятия, которые нашли отклик в каждом структурном подразделении Общества - **"Тематические пятницы"**. Информация о челленджах/корпоративных пятницах, футболе, обучении размещается на странице в социальных сетях.

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ОБЩЕСТВО: СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Общество осуществляет свою деятельность с учётом общепринятых норм ведения бизнеса и стремится соответствовать передовым международным стандартам в области корпоративной социальной ответственности и обеспечения устойчивого развития.

Социальная ответственность – один из ключевых принципов корпоративного управления АО "Халык-Life". Цель данного принципа – удовлетворение потребностей всех заинтересованных сторон в комплексном экономическом, социальном и экологическом развитии Общества, которое должно соответствовать требованиям настоящего времени и не ставить под угрозу возможности и стремления будущих поколений.

Важными задачами, стоящими перед Обществом в рамках социальной ответственности, являются развитие персонала и обеспечение стабильности в трудовых коллективах, поддержание высокого уровня безопасности деятельности работников Общества, контрагентов, населения и окружающей среды, участие в социально-экономическом развитии регионов присутствия, которое реализуется на основе постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Деятельность АО "Халык-Life" в области корпоративной социальной ответственности носит системный характер для того, чтобы все мероприятия становились максимально эффективными и приносили результат.

Приоритетными направлениями социальной деятельности Общества являются поддержка проектов в области здравоохранения, образования, культуры, искусства, массового и профессионального спорта, охраны окружающей среды.

Алматинский полумарафон

Ежегодное участие в Алматинском полумарафоне становится для работников Общества уже хорошей традицией. В 2022 году на старт полумарафона вышли 52 работника головного офиса и Алматинского филиала. Поддержать работников на трассу вышли руководящие работники Общества. Цели полумарафона – это формирование здоровой нации, развитие массового спорта и популяризации здорового образа жизни среди жителей города Алматы.

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ОБЩЕСТВО: СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

В рамках празднования международного дня защиты детей Общество организовало для детей работников Головного офиса и алматинского филиала **познавательный праздник в "Evrikum City"**, где ребята в игровой атмосфере познакомились с различными профессиями, в том числе и с профессией страхового агента.

В рамках общереспубликанского проекта "Марафон добрых дел" работники Халык-Life приняли участие в традиционной социальной акции - **"Вирус добра"**. На средства, собранные в рамках акции, детям из специализированного комплекса для детей-сирот "Жануя" были закуплены развивающие игрушки, настольные игры для поднятия настроения, теплые вещи и средства личной гигиены.

Общество организовала **благотворительную акцию за счет собственных средств работников Общества в рамках празднования Дня Победы**. На денежные средства, собранные по Акции, были приобретены и вручены ценные подарки и продуктовые корзины 12 ветеранам и участникам тыла.

Подобную Аксию работники провели в рамках празднования Нового года. Ценные подарки, купленные на средства, собранные работниками Общества, получили дети с онкозаболеваниями.

Осенью Общество провело **благотворительную акцию "День донора"**, которая стала уже ежегодным социальным мероприятием для коллектива. В рамках акции работники сдали кровь для формирования банка данных крови. Как и год назад в этом социально значимом проекте приняли участие не только работники Головного офиса, но и филиалов Общества.

В рамках поддержания здорового образа жизни в декабре Общество **стало именным спонсором открытого Чемпионата г.Алматы по Indoor Триатлону**. Цель мероприятия – популяризация здорового образа жизни среди жителей г.Алматы.



ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ОБЩЕСТВО: ПРОЕКТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Одна из стратегических целей Общества – это повышение финансовой грамотности населения, в том числе страховой культуры, а также увеличения доли граждан и организаций, заключающих договоры страхования в добровольной форме осознано.

Для развития финансовой грамотности населения в Казахстане необходимо, чтобы информация о страховых услугах, условиях страхования и правильном обращении с ними была доступна через любые каналы коммуникаций и интерпретирована в удобном для населения формате. Это в свою очередь позволит повысить стандарты раскрытия информации о страховых услугах, улучшить процесс принятия решений и поиска альтернатив, которые могут быть более эффективными для населения.

Общество активно проводило проекты по повышению финансовой грамотности населения в 2022 году, а именно:

- были проведены встречи руководящих работников с региональными журналистами СМИ и блоггерами (охвачено более 230 журналистов в 18-ти филиалах);
- в мае подведены итоги республиканского конкурса журналистов по теме страхования жизни в РК, проведено награждение победителей, а также в октябре анонсирован старт очередного республиканского конкурса среди журналистов региональных СМИ на лучший материал о страховании жизни в РК;

- на регулярной основе проводится просветительская работа с населением, а именно прямые эфиры в социальных сетях, выпуск специальных репортажей о страховании, в том числе у блогеров (выпущены 2 проекта с блогерами: Т.Балымбетов и Даулеттен);
- в филиалах были проведены дни открытых дверей для потенциальных клиентов и страховых агентов, которые посетили более 1000 участников;
- выступление председателя Правления на панельной сессии на X Конгрессе финансистов, а также перед участниками HR-форума;
- на регулярной основе спикеры Общества выступают в качестве экспертов на площадках fingramota.kz, АФК;
- проведен цикл вебинаров с работниками головного офиса для казахско-язычных СМИ;
- на регулярной основе публикуются материалы об услугах страхования и деятельности Общества в республиканских и региональных СМИ;
- выпущены специальные проекты по страхованию на портале www.kapital.kz;
- выпущены 2 номера рекламно-информационного бюллетеня;
- спонсорство HR-форума и освещение вопросов группового страхования жизни работников.

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ОБЩЕСТВО:

ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ РЕСУРСОВ, УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ

В мае 2022 года в рамках реализации политики в области ESG в офисах Общества Обществом HelloEco было проведено корпоративное обучение, направленное на организацию "зеленого" офиса, организацию экологичной жизни с заботой о людях и об окружающей среде, а также на внедрение концепции "ноль отходов", целью которой является снижение углеродного следа через реализацию программ раздельного сбора отходов.

Дополнительно на всех этажах здания головного офиса и в офисе Алматинского филиала управлением ресурсов были установлены специализированные гофробоксы, предназначенные для раздельного сбора мусора.

В результате раздельной сдачи эко-мусора работники Общества имеют возможность приобретать эко-товары со скидкой 10 % в специализированных торговых центрах.

Переход на экобумагу

С 2022 года Компания частично перешла на использование в работе офисной экобумаги, которая представляет собой продукт вторичной переработки макулатуры, её характеристики чётко соответствуют базовым параметрам и ничем не уступают высококлассной бумаге. Ее отбеливание происходит без применения вредного для окружающей среды хлора. В рамках утвержденного бюджета 2022 года было закуплено 60 % от общего объема офисной бумаги.

Отказ от бутилированной воды

В кухонных помещениях 6 и 7 этажей Головного офиса Компании, а также в арендованных у АО "Народный Банк Казахстана" помещениях, установлены фильтры очистки водопроводной воды "Аквафор". Компания не закупает бутилированную воду, тем самым сокращая использование и утилизацию пластика.

Оборудование офиса очистительными фильтрами

В рамках осуществления мероприятий по охране здоровья работников для осуществления комплексной очистки воздуха от вирусов, бактерий, пыли, запахов и других аллергенов, в конференц-залах 6 и 7 этажей Головного офиса Компании установлены швейцарские очистители воздуха "IQAir CleanZone".

Выбросы парниковых газов АО «Халык-Life» в 2022 году, тонн CO2 экв.

Прямые выбросы парниковых газов (Score 1), в том числе:	48,7
выбросы CO2	48,5
выбросы CH4	0,002
выбросы N2O	0,0004
Косвенные энергетические выбросы (Score 2), в том числе:	517
электричество	377
тепло	139
Всего выбросы парниковых газов	565,5

Расход ресурсов АО «Халык-Life» в 2022 году

Бензин, л	21 796
Электроэнергия, кВт	417 128
Теплоэнергия, Гкал	289
Вода, м³	2 500
Бумага, пачки	3 700

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА И ОБЩЕСТВО: УВЕЛИЧЕНИЕ ТЕРРИТОРИЙ ОЗЕЛЕНЕНИЯ

Весной 2022 года во многих городах Казахстана работники Общества приняли участие в социальных акциях по посадке молодых деревьев, направленных на озеленение городов.

В апреле 2022 года, в рамках поддержки посыла Акимата г.Уральск по озеленению мест общественного пользования и поддержанию благоприятной экологической среды на территории города, работники филиала Общества в г.Уральск совместно с коллективами филиалов АО "Народный Банк Казахстан", АО "Страховая Общество "Халык", ТОО "Халык-Инкассация" и АО "Казтелепорт" посадили березовую аллею из 30 деревьев в городском парке культуры и отдыха в г.Уральск.

Похожую акцию провели в апреле 2022 года работники филиала АО "Халык-Life" в г.Атырау. Они своими силами закупили и организовали посадку плодовых деревьев и садовых цветов в городском детском саду № 19. В акции участвовали все работники филиала. За благое дело Акимат города и администрация дошкольной организации выразили АО "Халык-Life" глубокую признательность и благодарность коллективу филиала.

На востоке нашей страны в мае 2022 года к коллегам присоединился филиал Общества в г.Усть-Каменогорск. При поддержке и содействии Отдела земельных отношений, архитектуры и градостроительства г.Усть-Каменогорск и Управления природных ресурсов и регулирования природопользования ВКО работники филиала приняли активное участие

в городской акции "Твори добро" и сделали очень важное дело – посадили молодые сосны, яблони и березы по проспекту Назарбаева в г.Усть-Каменогорск.

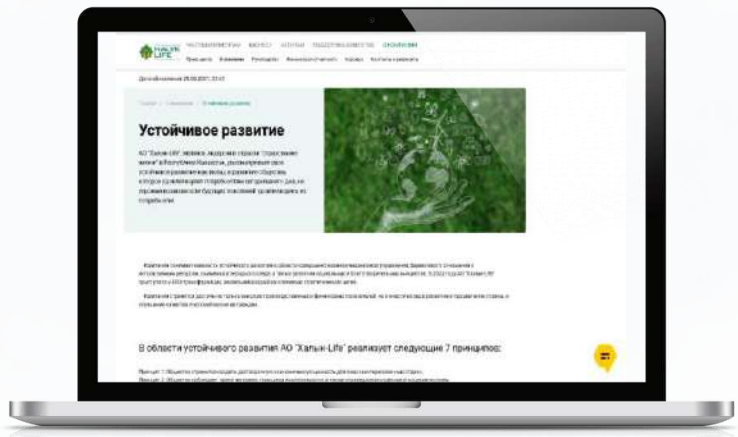
Свой вклад в озеленение страны внесли и сотрудники филиала АО "Халык-Life" в г.Караганда. Так совместно с Темиртауским филиалом АО "Народный Банк Казахстана" сотрудники филиала провели акцию "Посади дерево" и высадили более 70 саженцев на территории общеобразовательной школы №17 в г.Темиртау.



ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА ОБЩЕСТВА КАК ОБЩЕСТВА, ПРИДЕРЖИВАЮЩЕГОСЯ И АКТИВНО ПРОДВИГАЮЩЕГО ПРИНЦИПЫ ESG

Корпоративная социальная ответственность — это стремление сделать общество лучше. Это возможность для Общества улучшить среду вокруг себя, как с точки зрения соблюдения экологических норм, так и развития социальной сферы. Общество, выбрав курс на социальную ответственность, берет на себя высокую ответственность в таких областях как: этика, экология, милосердие и человеколюбие.

С целью формирования имиджа Общества как Общества, придерживающегося и активно продвигающего принципы ESG, Общество запустило специализированный Раздел "Устойчивое развитие" на официальном интернет-ресурсе Общества, в котором размещена информация по реализации мероприятий в области устойчивого развития.



Дополнительно в рекламно-информационном бюллетене Общества выделен отдельный раздел, посвященный устойчивому развитию.

Информация по мероприятиям публикуется в виде информационных постов в социальных сетях на официальной странице Общества.



ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ И ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА, ИНКЛЮЗИВНОЙ СРЕДЫ И РАВНОГО ДОСТУПА К ПРОДУКТАМ И УСЛУГАМ

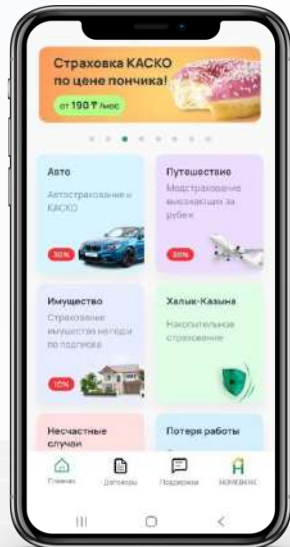
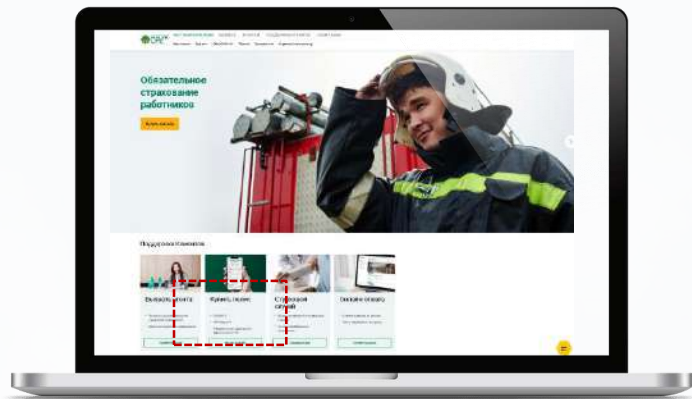
В рамках обеспечения соблюдения и защиты прав человека, инклюзивной среды и равного доступа к продуктам и услугам в офисах филиалов оборудован свободный доступ для всех категорий граждан.

Кроме посещения офисов филиалов и региональных подразделений, клиенты Общества могут заключать договоры страхования по отдельным страховым продуктам дистанционно: на официальном интернет-ресурсе Общества или на финансовом портале Homebank.

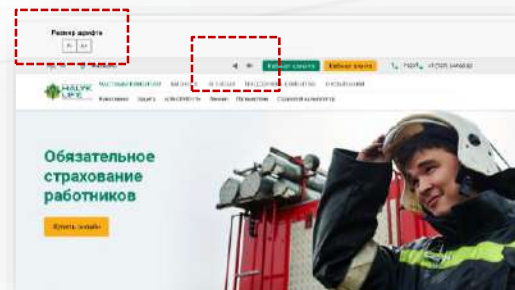
При необходимости персональные менеджеры выезжают к клиенту, проводят консультацию и обслуживание.

Информация на корпоративном сайте размещена на государственном и русском языках.

Сайт Общества предусматривает голосового помощника и режим для слабо видящих.



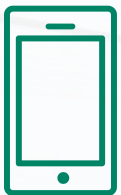
Голосовой помощник, специальный режим



КРАТКАЯ ИНФОРМАЦИЯ



halyklife.kz
info@halyklife.kz



+7123
+7 (727) 244 62 22



пр.Абая, 109В,
БЦ "Глобус"

