

"Қазақстан Халық Банкінің
өмірді сақтандыру бойынша
"Халық-Life"
еншілес Обществосы"
акционерлік қоғамы



Halyk
Life

Акционерное общество
"Дочерняя Общество
Народного Банка Казахстана
по страхованию жизни
"Халык-Life"

О д о б р е н

решением Правления
АО "Халык-Life"
(протокол заседания
от 24 июня 2026 года № 38)

П р и н я т к с в е д е н и ю

решением Совета директоров
АО "Халык-Life"
(протокол заседания
от XX июня 2026 года № XX)

О Т Ч Е Т
по устойчивому развитию в 2025 году

Алматы,
2026

Резюме

В 2025 году Общество в рамках приверженности целям ООН в области устойчивого развития продолжает активно проводить ESG-трансформацию, являющуюся одной из ключевых стратегических целей Общества.

Общество осознает, что устойчивое развитие является стратегическим подходом, при котором все действия в цепочке создания стоимости страховых услуг, в том числе взаимодействие с заинтересованными сторонами, осуществляются ответственно и перспективно путем выявления, оценки, управления и мониторинга рисков и возможностей, связанных с экологическими, социальными и управленческими вопросами.

Устойчивое развитие в Обществе направлено на снижение рисков, развитие инновационных решений, улучшение бизнес-процессов и содействие экологической, социальной и экономической устойчивости. Мы считаем, что более эффективное управление вопросами ESG укрепит вклад страховой отрасли в построение устойчивого, инклюзивного и устойчивого общества.

Поэтому в Обществе существует 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, политика корпоративной социальной ответственности.

Принципы устойчивого развития имплементированы в кодекс корпоративного управления Общества. Совет директоров является органом управления Общества 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 продолжает внедрять проекты, направленные на цифровизацию своих процессов, на повышение качества и доступности страховых услуг, на развитие информационной безопасности и защиту персональных данных, на развитие корпоративной социальной ответственности.

Общество осознает свою ответственность за экономические, социальные и экологические последствия своей деятельности, а также признает необходимость осуществления комплекса мероприятий по содействию устойчивому развитию общества и принимает добровольные обязательства по социально-ответственному поведению перед всеми заинтересованными сторонами.

В настоящем Отчете по устойчивому развитию Общества содержится информация об Обществе, о мероприятиях, проводимых Обществом в области управления рисками, в области управления человеческими ресурсами и взаимодействия с заинтересованными сторонами. Главная задача отчета - оценка текущей деятельности Общества с точки зрения устойчивого развития и его влияния на общество и окружающую среду.

Содержание

Резюме.....	2
Аббревиатуры и сокращения	5
Глава 1. Общая информация об Обществе	5
1. Общая информация.	5
2. Общество в контексте устойчивого развития в 2025 году.	7
3. Миссия Общества в Республике Казахстан.	7
Глава 2. Корпоративное управление	8
4. Роль Совета директоров, обязанности и отношения с исполнительным органом	8
5. Внутренний аудит.....	9
6. Управление рисками.	10
7. Управление комплаенс-риском.	11
8. Противодействие коррупции.....	12
9. Обеспечение информационной безопасности.	12
10. Управление непрерывностью деятельности.	13
Глава 3. Развитие и поддержка персонала	14
11. Ключевые характеристики персонала Общества.	14
12. Подбор работников.....	15
13. Мотивация и оплата труда персонала.	15
14. Обучение и развитие персонала.	16
15. Кадровый резерв.	17
16. Внутреннее обучение.	17
17. Привлечение молодых кадров.....	17
18. Социальный пакет.	18
19. Содействие здоровому образу жизни.	18
20. Обеспечение безопасности и охраны труда работников.	18
21. Признание Общества в области HR.....	19
Глава 4. Корпоративная социальная ответственность	19
22. Повышение качества обслуживания клиентов.	19
23. Обеспечение доступности страховых услуг.	19
24. Социально-ориентированные продукты.	20
25. Благотворительность и спонсорство.	21
26. Поддержка массового спорта и оздоровление нации.	21
27. Этичное ведение бизнеса.	21
Глава 5. Окружающая среда и климат	22

28.	Озеленение территорий.....	22
29.	Экологические субботники.	22
30.	Показатели экологической результативности, энергосбережения и ответственное обращение с отходами.	23
	Глава 6. Образование и повышение финансовой грамотности	24
31.	Вклад в развитие финансовой грамотности населения.	24
32.	Республиканский конкурс среди журналистов на лучший материал о страховании жизни в Республике Казахстан.	25
	Глава 7. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	26

Аббревиатуры и сокращения

ESG (Environmental, Social, Governance) – учет экологических, социальных и управленческих факторов наряду с финансовыми факторами в процессе принятия инвестиционных решений

Налык Банк – акционерное общество "Народный Банк Казахстана"

Общество – акционерное общество "Дочерняя компания Народного Банка Казахстана по страхованию жизни "Халык-Life"

Правление – Правление Общества

работник – работник Общества

СМИ – средства массовой информации

Совет директоров – Совет директоров Общества

Глава 1. Общая информация об Обществе

1. Общая информация.

Общество основано 17 ноября 2005 года и входит в состав финансовой группы "Halyk Group". Halyk Банк является единственным акционером Общества и владеет 100 % размещенных акций Общества.

01 ноября 2018 года Общество завершило процесс добровольной реорганизации в форме присоединения АО "Казкоммерц-Life" к Обществу.

Общество имеет рейтинг финансовой устойчивости на уровне "B++" ("Good") и долгосрочный кредитный рейтинг эмитента на уровне "bbb" ("Good"), полученный от рейтингового агентства A.M. Best Europe - Rating Services Limited, и рейтинг финансовой устойчивости на уровне "BBB-" с прогнозом "Стабильный" и рейтинг по национальной шкале на уровне "kzAAA" от ведущего рейтингового агентства S&P Global Ratings.

Общество осуществляет свою деятельность в соответствии с международными Стандартами системы менеджмента качества ISO 9001:2015, стандартами системы экологического менеджмента ISO 14001:2016, стандартами системы профессиональной безопасности и здоровья ISO 45001:2018.

Общество имеет развитую региональную сеть, включающую в себя 20 филиалов по всей Республике Казахстан.

Общество является участником АО "Фонд гарантирования страховых выплат" и входит в состав Совета представителей Страхового омбудсмана Республики Казахстан.

В соответствии с Лицензией № 2.2.12 от 28 декабря 2022 года Общество осуществляет страховую (перестраховочную) деятельность по следующим формам страхования:

В добровольной форме	В обязательной форме
1. Страхование жизни, за исключением класса, указанного в подпункте 3) пункта 2 статьи 6 Закона Республики Казахстан "О страховой деятельности"; 2. Аннуитетное страхование, за исключением класса, указанного в подпункте 4) пункта 2 статьи 6 Закона Республики Казахстан "О страховой деятельности"; 3. Пенсионное аннуитетное страхование; 4. Страхование от несчастных случаев; 5. Страхование на случай болезни; 6. Страхование жизни в рамках государственной образовательной накопительной системы	Страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных обязанностей)

В рамках своей деятельности Общество придерживается корпоративной философии, базирующейся на таких принципах как:

Открытость	Общество строит свою работу на принципе открытости информации о своей деятельности, за исключением информации, составляющей тайну страхования, и иной охраняемой законодательством Республики Казахстан информации
Доверие	Общество ответственно за доверенные ей деньги и принимаемые риски. Общество социально ответственно и правдиво 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	Для повышения качества оказываемых услуг, совершенствования внутренних процессов по взаимодействию между подразделениями Общество вкладывает средства в профессиональный и личностный рост работников. Общество нацелено 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

Устойчивое развитие	Общество рассматривает свое устойчивое развитие как вклад в развитие и процветание страны, в улучшение качества и условий жизни ее граждан, который удовлетворяет потребностям сегодняшнего дня, не угрожая возможности будущих поколений удовлетворять их потребности
---------------------	--

2. Общество в контексте устойчивого развития в 2025 году.

В 2020, 2022 и 2023 годах Общество возглавило рейтинг "Лидер отрасли" по версии журнала "Forbes Kazakhstan".

По состоянию на 01 января 2026 года Общество сохраняет одну из ведущих позиций на рынке страхования жизни Республики Казахстан. По размеру активов Общество занимает первое место среди компаний по страхованию жизни:

- объем страховых премий составляет 254,0 млрд тенге (доля рынка Общества – 23,5 %);
- объем страховых выплат составляет 48,1 млрд тенге (доля рынка Общества – около 31 %);
- размер активов составляет 720,7 млрд тенге;
- размер страховых резервов составляет 562,1 млрд тенге.

Общество имеет достаточно высокий коэффициент достаточности маржи платёжеспособности среди компаний по страхованию жизни, который на 01 января 2026 года составляет 5,39 (при нормативе не ниже 1,24).

За 2025 год в Обществе заключено около 894 287 договоров страхования жизни, из которых по классу "страхование жизни" заключено более 858 894 договоров, по классу "пенсионный аннуитет" около 11 313 договоров, по классу "обязательное страхование работников от несчастных случаев" более 16 047 договоров.

Общество имеет 20 филиалов и 7 региональных подразделений по всей территории Казахстана. Агентская сеть в Обществе насчитывает более трех тысяч человек

Общество первое и единственное в отрасли выпустило мобильное приложение для розничных клиентов. В 2025 году прошла модернизация мобильного приложения.

Общество является членом Национальной Палаты предпринимателей Республики Казахстан "Атамекен" и объединения юридических лиц "Ассоциация финансистов Казахстана". С 2005 года Общество входит в состав Совета представителей страхового омбудсмана.

3. Миссия Общества в Республике Казахстан.

Миссия Общества заключается в достойном служении 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.

В рамках выполнения своей Миссии Общество:

- 1) осуществляет страховую защиту клиентов, обеспечивая финансовую поддержку семьям и близким застрахованных лиц в случае их смерти, недееспособности или критического заболевания;

- 2) предоставляет клиентам возможности для долгосрочного накопления средств через страховые продукты с накопительными элементами;
- 3) управляет инвестированием страховых премий с целью обеспечения надежного дохода для выполнения обязательств перед клиентами;
- 4) оценивает и управляет рисками, связанными с жизнью и здоровьем застрахованных лиц, для обеспечения финансовой устойчивости Общества;
- 5) проводит обучение клиентов вопросам финансового планирования и оказывает консультации по выбору наиболее подходящих страховых продуктов.

Эти задачи направлены на обеспечение финансовой стабильности клиентов и поддержание долгосрочной финансовой устойчивости Общества.

Глава 2. Корпоративное управление

4. Роль Совета директоров, обязанности и отношения с исполнительным органом

Совет директоров является органом управления Общества и осуществляет общее руководство деятельностью Общества за исключением решения вопросов, отнесенных законом Республики Казахстан "Об акционерных обществах" к исключительной компетенции общего собрания акционеров и уставом Общества к исключительной компетенции единственного акционера Общества. Председатель Совета директоров обеспечивает эффективную организацию деятельности Совета директоров и взаимодействие его с иными органами и руководителями структурных подразделений 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 Обществе 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 Обществе 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 Общества и Совета директоров.

В Обществе на постоянной основе действуют следующие коллегиальные/совещательные органы/советы для рассмотрения наиболее важных вопросов и подготовки рекомендаций:

- 1) Андеррайтинговый совет;
- 2) Совет по управлению активами и пассивами;
- 3) Комитет Совета директоров по аудиту;
- 4) Комитет Совета директоров по стратегии;
- 5) Комитет Совета директоров по кадрам, вознаграждениям и социальным вопросам;
- 6) рабочая группа по созданию и изменению страхового продукта;
- 7) проектный офис/отдел/группа;
- 8) комиссии/комитеты.

По состоянию на дату подготовки настоящего отчета Совет директоров состоит из четырех членов. В составе Совета директоров 50 % – независимые директора, 25 % – представитель единственного акционера Общества 25 % – председатель Правления.

В гендерном разрезе в составе Совета директоров 75 % занимают женщины и 25 % – мужчины.

Состав Совета директоров	Должность
Карпыкова Алия Сакеновна	Председатель Совета директоров
Джолдасбеков Азамат Мырзаданович	Член Совета директоров, независимый директор
Маженова Бахыт Мурсалимовна	Член Совета директоров, независимый директор
Бурибаева Гаухар Асылбековна	Член Совета директоров

В состав Правления входят четыре работника. В гендерном разрезе в составе Правления 75 % занимают женщины и 25 % – мужчины.

Состав Правления	Должность
Бурибаева Гаухар Асылбековна	Председатель Правления
Зданович Лариса Петровна	Первый заместитель председателя Правления
Бабажанов Ерлан Ермекович	Заместитель председателя Правления
Шаухымбердиева Гульвира Аманкосовна	Заместитель председателя Правления

5. Внутренний аудит.

В целях обеспечения независимости и объективности внутреннего аудита, функционально Служба внутреннего аудита подчинена и подотчетна Совету

директоров. Взаимодействие с членами Совета директоров осуществляется как посредством Комитета Совета директоров по аудиту, так и напрямую.

Долгосрочный (на три года) 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. При планировании работ Служба внутреннего аудита использует риск-ориентированный подход.

Согласно Положению о Службе внутреннего аудита внутренние аудиторы имеют неограниченный доступ ко всем материалам, сведениям, документам (файлам), информации, необходимых для осуществления своих функций, без права внесения в них изменений.

Служба внутреннего аудита в соответствии с годовым планом работ может оценивать уровень развития (зрелости) системы внутреннего контроля в области управления ESG в Обществе, а также систем информационных технологий и информационной безопасности. Основные виды деятельности, направления развития системы внутреннего контроля в области управления ESG и основные выводы по ним отражаются в соответствующих аудиторских заключениях по оценке ESG - политик и практик Общества.

Аудиторские задания, проведенные Службой внутреннего аудита в 2025 году, были направлены на оценку эффективности систем управления рисками, внутреннего контроля и корпоративного управления по ключевым направлениям деятельности Общества. Проверки охватывали страховую, операционную и административную деятельность, автоматизацию бизнес-процессов, информационную безопасность, деятельность проектного офиса и отдельные аспекты ESG, включая организацию системы управления ESG, распределение ответственности, реализацию внутренних инициатив и мероприятия по рациональному использованию ресурсов.

В течение 2025 года продолжалась работа по совершенствованию внутренних процессов Службы внутреннего аудита и повышению эффективности аудиторской деятельности, включая актуализацию внутренних нормативных документов и дальнейшее развитие электронного документооборота, направленное на оптимизацию аудиторских процедур и сокращение использования бумажных носителей.

Комитет Совета директоров по аудиту и Совет директоров обеспечивают корректирующие действия в отношении недостатков систем внутреннего контроля, которые были выявлены внутренними и/или внешними аудиторами путем рассмотрения отчетов о выполнении корректирующих действий на периодической основе.

6. Управление рисками.

В Обществе внедрена и непрерывно совершенствуется система управления рисками. Система направлена на своевременное выявление и анализ рисков, в том числе связанных с устойчивым развитием Общества. Для обеспечения эффективного функционирования системы управления рисками в Обществе была принята Политика управления рисками. Целями данной Политики является внедрение единого подхода Общества к управлению рисками, и построение интегрированной системы управления рисками в Обществе, которая соответствует выбранной бизнес-модели, масштабу деятельности, видам и сложности операций, а также обеспечивает процесс выявления, измерения и оценки, мониторинга, контроля и минимизации существующих рисков Общества. Политика устанавливает основные понятия и виды рисков, возникающие

в деятельности Общества, основные принципы, методы и способы управления рисками, а также определяет органы и подразделения Общества, ответственные за реализацию всех указанных положений. Политика обязательна к исполнению всеми структурными подразделениями Общества. В соответствии с требованиями Политики подразделение по управлению рисками занимается формированием общей методологии управления рисками и отчетности по подверженности рискам, внедрением и поддержанием принципов риск-культуры и инструментов корпоративного управления в процессе управления рисками.

Подход Общества к управлению рисками в виде трех линий защиты:

- структурные подразделения-владельцы рисков и представители топ-менеджмента, курирующие соответствующие направления. Данные подразделения непосредственно ведут операционную деятельность в Обществе в соответствии с утвержденными Советом директоров Политикой по управлению рисками и Политикой внутреннего контроля рисками;
- подразделения по управлению рисками и комплаенс-контролю, которые являются ответственными за методологию управления рисками и отчетность в части управления рисками;
- подразделение внутреннего аудита Общества, которое в соответствии с планом внутренних проверок проводит оценку эффективности системы управления рисками.

В Обществе утверждаются лимиты по видам деятельности, ключевые индикаторы рисков, пересматривается карта рисков, внедрен классификатор рисков, устанавливается максимально допустимое значение показателей рисков, проводится постоянный мониторинг динамики рисковых событий и исполнение мероприятий с целью минимизации рисковых событий в будущем. В 2025 году не выявлено рисков, повлекших за собой значительный уровень ущерба и ухудшение финансового состояния Общества.

7. Управление комплаенс-риском.

Целью системы управления комплаенс-риском является обеспечение соответствия деятельности Общества законодательным нормам Республики Казахстан, нормативным правовым актам уполномоченного органа, внутренним документам и процедурам Общества, а также соблюдение международных стандартов в области предотвращения легализации доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма.

В настоящее время в Обществе существует Служба комплаенс, основными задачами которой являются:

обеспечение соблюдения законодательства и внутренних документов Общества работниками;

создание и поддержание эффективной системы управления комплаенс-рисками;

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 Общества в эффективном управлении комплаенс-риском, в том числе в разработке и внедрении внутренних процессов и процедур.

В рамках системы управления комплаенс-рисками в Обществе утверждена Советом директоров Политика внутреннего контроля в целях противодействия легализации доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения.

Вышеуказанная Политика предусматривает порядок выявления, оценки и минимизации рисков отмыwania доходов, полученных преступным путем, финансирование терроризма, включая проверку клиентов и бенефициарных собственников, мониторинг операций, выявление подозрительных и пороговых операций, а также применение мер в отношении клиентов и операций с повышенным уровнем риска.

К клиентам с повышенным риском относятся, в том числе, лица, деятельность которых связана с производством и/или торговлей оружием, взрывчатыми веществами, а также лица, включенные в соответствующие перечни организаций и лиц, связанных с финансированием терроризма и экстремизма.

Система управления комплаенс-риском Общества представляет собой трехуровневую систему защиты:

1. Первый уровень защиты – структурные подразделения.
2. Второй уровень защиты – Служба комплаенс, участники комплаенс.
3. Третий уровень защиты – внутренний аудит.

Все участники системы управления комплаенс-рисками в рамках своей компетенции и ответственности осуществляют управление комплаенс-рисками в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и международных стандартов. Важным элементом системы управления комплаенс-рисками является регулярное обучение сотрудников, обязательные внутренние проверки и взаимодействие с внешними регуляторами и аудиторами для обеспечения высокого уровня комплаенс-культуры внутри Общества.

8. Противодействие коррупции.

Общество имеет нулевую терпимость к мошенничеству и коррупции, злоупотреблениям и недобросовестному поведению. В целях предотвращения коррупционных правонарушений в Обществе решением Совета директоров утверждена Антикоррупционная политика АО "Халык-Life" (протокол заочного голосования от 24 июля 2020 года № 34), в которой регламентирован комплекс мероприятий по проведению профилактики и принятия мер по противодействию коррупции, в том числе определены цели, задачи и основные принципы противодействия мошенничеству и коррупции. Требования Антикоррупционной политики являются обязательными для исполнения и соблюдения всеми работниками Общества. В отчетном периоде мер надзорного реагирования в отношении Общества со стороны Агентства Республики Казахстан по финансовому мониторингу не было.

9. Обеспечение информационной безопасности.

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, Общество обеспечивает безопасность обрабатываемых персональных данных своих клиентов.

Для снижения рисков реализации кибератак на Общество в 2025 году отделом информационной безопасности на регулярной основе проводил 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 рассылал информацию о методах защиты от социальной инженерии.

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

Дополнительно Обществом активно используются такие инструменты как: система сетевой безопасности для защиты от внешних угроз и вредоносного программного обеспечения, система защиты веб-приложений для обнаружения и блокирования сетевых атак на веб-приложениях защищающий их от киберугроз, хакерских взломов, система предотвращения от утечки данных, а также расширен охват сканирования информационных систем на уязвимости. Также отделом информационной безопасности проведен технический анализ защищенности информационной инфраструктуры Общества.

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

В 2025 году Общество продолжило проведение регулярного аудита инфраструктуры, в рамках которого осуществлялось сканирование информационных систем на наличие уязвимостей с использованием специализированного программного обеспечения. Результаты сканирования и мероприятия по устранению выявленных уязвимостей представлялись руководящим работникам.

В Обществе проведено тестирование на проникновение в информационную инфраструктуру с привлечением независимого внешнего эксперта, обладающего соответствующей квалификацией и имеющего профессиональный опыт в проведении тестов на проникновение и анализ уязвимостей информационной безопасности объектов информационной инфраструктуры. Проведение такого тестирования позволило выявить слабые и уязвимые места внешней и внутренней инфраструктуры, включая онлайн сервисы (веб-ресурсы) Общества. Проведена оценка потенциальных возможностей, которые может предпринять хакер/злоумышленник для проникновения/взлома в системах Общества, в том числе дана оценка эффективности существующей системы информационной безопасности, а также получены рекомендации по улучшению информационной безопасности в инфраструктуре Общества.

10. Управление непрерывностью деятельности.

Обществом проводится работа по совершенствованию системы управления непрерывностью деятельности. Эта деятельность регламентируется внутренними документами – Политикой обеспечения непрерывности деятельности, утвержденной Советом директоров и Планом на случай чрезвычайных обстоятельств и обеспечения непрерывности деятельности, утвержденным распоряжением заместителя председателя Правления от 18 ноября 2025 года №1, разработанные с учетом требований международных стандартов с целью обеспечения непрерывности критически важных видов деятельности при наступлении инцидентов и чрезвычайных ситуаций, а также минимизацию их влияния на основную деятельность с целью быстрого восстановления деятельности Общества.

В 2025 году продолжалась работа по актуализации и совершенствованию внутренних документов Общества, регулирующих систему управления непрерывностью деятельности. Подразделением по управлению рисками проводится ежегодное тестирование планов на случай чрезвычайных обстоятельств и обеспечения непрерывности деятельности, в том числе тестирование работы ИТ-систем с использованием виртуальных рабочих мест и альтернативной площадки.

За 2025 год превышений максимального допустимого времени простоя/целевого времени восстановления бизнес-процессов не зафиксировано. Фактический материальный ущерб от реализации рискованных событий, связанных с системой управления непрерывностью деятельности в 2025 году, отсутствует.

Глава 3. Развитие и поддержка персонала.

Работники – наше богатство. Общество предлагает работникам возможности для обучения, карьерного роста и самореализации, предоставляя лучшие условия для достойной жизни.

11. Ключевые характеристики персонала Общества.

Количество работников по состоянию на 01 января 2026 года, согласно общей штатной численности работников, составило 459,5 человек и увеличилось по сравнению с 2024 годом на 3,0 ед. Текучесть персонала по сравнению с уровнем прошлого периода увеличилась на 6,0 п.п. и составила в Обществе 18,2 %.

Таблица 1. Изменение численности работников

Показатель	2024 год / на 01.01.2025	2025 год / на 01.01.2026	Изменение
Штатная численность работников, чел.	456,5	459,5	+3,0
Текучесть персонала, %	12,2	18,2	+6,0 п.п.
Доля работников с высшим образованием, %	93	97	+4 п.п.
Средний возраст работников, лет	41	39	-2
Доля женщин, %	65	67	+2 п.п.
Доля мужчин, %	35	33	-2 п.п.
Молодые специалисты до 30 лет, %	22	23	+1 п.п.

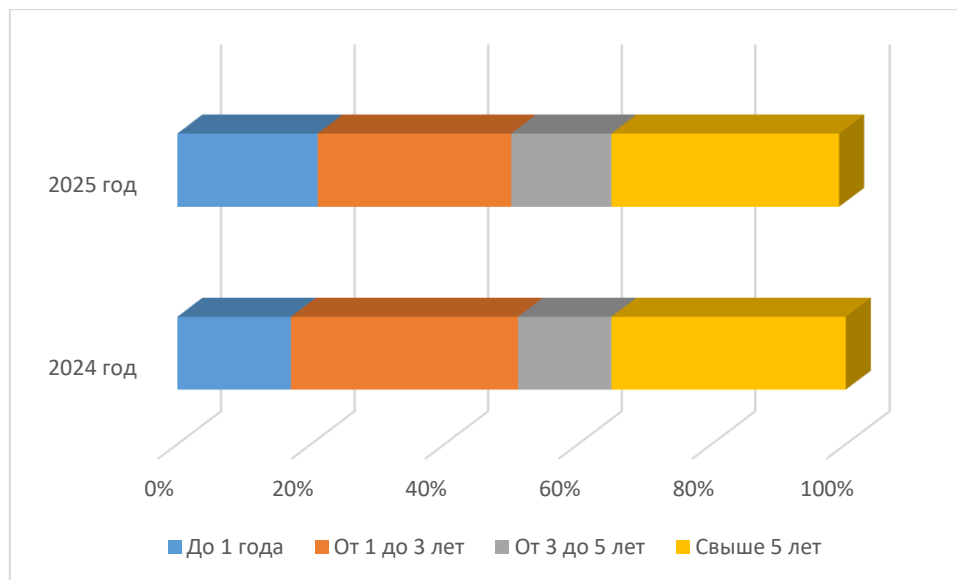
Доля работников Общества с высшим образованием составляет 97 %.

Средний возраст работников составляет 39 лет.

Свыше пяти лет в Обществе работают 34 % работников, от трех до пяти лет работают 15 % работников, от одного года до трех – 29 % работников. С опытом работы до одного года в Обществе насчитывается 21 % работников.

По сравнению с годом ранее структура работников в зависимости от стажа работы незначительно изменилась. Каждый третий работник имеет стаж работы в Обществе свыше трех лет.

Диаграмма 2. Изменение структуры работников в зависимости от стажа работы в Обществе



В гендерном разрезе доля мужчин в общей численности работников составила 33 %, доля женщин – 67 %.

Молодые специалисты Общества в возрасте до 30 лет включительно составляют 23 %, количество работников предпенсионного и пенсионного возраста (от 55 до 66 лет) составило 6,3 %, основную часть работников составили специалисты в возрасте от 30 до 50 лет, их доля – 66 %.

12. Подбор работников.

В Обществе организован подбор внешнего и внутреннего персонала. При подборе и продвижении кадров Общество придерживается принципа равных возможностей и основывается исключительно на объективной оценке профессиональных знаний, опыта в соответствии с квалификационными требованиями к должности, исключая какие-либо проявления дискриминации.

В целях обеспечения информационной прозрачности информация о вакантных позициях размещается в таких каналах как: социальные сети мессенджеров, внутренняя рассылка, используется рекомендательный найм работников. Для новых работников обновлен ознакомительный материал об Обществе. В 2025 году закрыто более 60 вакансий.

13. Мотивация и оплата труда персонала.

В целях привлечения высококвалифицированных специалистов, повышения вовлеченности и удовлетворенности персонала, снижения текучести кадров и развития HR-бренда в Обществе утверждена система поощрения работников, которая учитывает эффективность результатов деятельности каждого работника и его индивидуальный вклад в результат деятельности Общества. Система стимулирования персонала нацелена на достижение высоких производственных результатов и повышение производительности труда.

В Обществе применяются следующие виды поощрения: награждение почетной грамотой; объявление благодарности; присвоение номинации "Лучший по профессии (должности)"; присвоение номинации "Лучший филиал", "Лучшее структурное подразделение".

В 2025 году работникам произведены: выплата годового бонуса с учетом индивидуального вклада каждого работника в достижение годовых результатов Общества; ежеквартальные мотивационные выплаты; единовременная премия за выслугу лет – 6 работникам; материальная помощь – 8 работникам. По итогам деятельности в 2025 году поощрены: в честь юбилея Общества, с вручением ценного подарка - 48 работников; в номинации "Лучший по профессии – За особые достижения" с вручением ценного подарка: головной офис – 12 человек, филиалы – 19 человек; благодарностью "Лучший работник – За особое усердие": головной офис – 12 человек, филиалы – 15 человек; по итогам акции "Чистые платежи" – 3 работника. В номинации "Лучший филиал" персонал филиала Общества в городе Костанай поощрен туристической поездкой во Вьетнам по результатам исполнения карты системы сбалансированных показателей.

14. Обучение и развитие персонала.

Общество осознает, что развитие персонала является ключевым фактором успеха любой организации, поэтому поддерживает стремление работников к получению новых знаний. Ежегодно Общество выделяет средства на обучение, развитие и повышение профессионального уровня работников. Для обучения и развития работников применяется внутреннее и внешнее обучение.

Персоналу Общества предоставляется медицинское обслуживание, социальная защита в случае сокращения или потери доходов в случае несчастного случая на производстве, болезни, материнства и ухода за ребенком, ограничений трудоспособности. Общество проводит корпоративное обучение и предоставляет работникам возможности для повышения квалификации. В 2025 году с целью оценки степени вовлеченности и удовлетворенности персонала исследовательской компанией было проведено анкетирование работников, по результатам которого установлено, что 69 % работников удовлетворены своей работой.

В течение 2025 года обучение прошли 186 работников. Проведены корпоративные семинары: отчетный семинар директоров филиалов с участием топ-менеджмента, руководителей ССП головного офиса и тренингом "Искусственный интеллект"; выездной корпоративный семинар для директоров филиалов в г. Актау по теме "Лидерство в потоке. Игра Fligby"; мотивационный семинар для менеджеров по продажам филиалов; семинар для страховых агентов накопительного страхования жизни в г. Шымкент; выездной кустовой семинар "Психология в продажах и переговорах" для работников филиалов Южного и Восточного регионов.

Организовано профильное обучение по направлениям пенсионного обеспечения и социального страхования, актуарных принципов, облачных технологий и информационной безопасности, андеррайтинга, цифровой трансформации и искусственного интеллекта, противодействия легализации доходов и финансированию терроризма, санкционного комплаенса, внутреннего аудита, ESG - рисков, а также участие работников в Kazakhstan Insurance Forum 2025 и XVI Международной конференции "Страхование в Центральной Азии".

Для развития компетенций работников и повышения уровня профессионализма Общество стало партнером международной платформы Lerna Corp, на которой собраны

более 600 онлайн-курсов от ведущих онлайн-школ Skillbox, Geekbrains и Skillfactory. На платформе доступны специальные условия обучения для работников и их близких. По таким направлениям как стресс-менеджмент, управление конфликтами, эмоциональный интеллект и лидерство работникам доступны курсы для на бесплатной основе в течение года.

В течение года работники приняли участие в форумах и конференциях, включая форум "Будущее цифровой инфраструктуры", Kazakhstan Insurance Forum 2025 и XVI Международную конференцию "Страхование в Центральной Азии".

15. Кадровый резерв.

С целью формирования резерва руководящего и управленческого состава кадров и подготовки работников, имеющих потенциал для карьерного роста, к занятию руководящих и управленческих должностей, в Обществе ведется работа по формированию кадрового резерва работников, обладающих потенциалом развития. По итогам карт системы сбалансированных показателей персонала сформирован кадровый резерв работников, в который зачислены: по головному офису – 51 работник, по филиалам – 47 работников, в том числе в кадровый резерв на руководящие должности зачислено 4 работника. За отчетный период повышены в должностях 7 работников, в том числе из кадрового резерва: по головному офису – 3 работника, по филиалам – 4 работника.

16. Внутреннее обучение.

В рамках внутреннего обучения в Обществе проведено обучение персонала по бизнес-процессам и продуктам.

Для развития компетенций работников и повышения уровня профессионализма Общество продолжило сотрудничество с международной платформой Lerna Corp, на которой собраны более 600 онлайн-курсов от ведущих онлайн-школ Skillbox, Geekbrains и Skillfactory. На платформе доступны специальные условия обучения для работников и их близких.

Для страховых агентов Общество ежегодно проводит республиканские форумы и обучающие семинары в регионах. Главная цель таких встреч – поделиться с агентами происходящими изменениями и новшествами в сфере страхования, познакомить со стратегией развития Общества, отметить достигнутые успехи, и дать агентам новые знания, чтобы они могли успешно использовать их в работе. В течение года Общество провело два республиканских форума: в городах Алматы и Астана.

17. Привлечение молодых кадров.

Общество заинтересовано в привлечении студентов и молодых специалистов к работе в Обществе. В целях поддержания молодых специалистов в течение года Общество:

сотрудничало с вузами по организации практики/стажировки: Университет "Almaty Management University", SDU University, Nazarbayev University, Университет международного бизнеса, Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, Международный университет информационных технологий, Алматинский экономический колледж, Жамбылский инновационный высший колледж, Евразийский технико-экономический колледж;

организовало практику/стажировку для 52 студентов в подразделениях головного офиса Общества, а также в филиалах городов Алматы, Астана, Уральск и Петропавловск;

приняло участие в Speed Networking Day в De Montfort University 05 февраля 2025 года;

участвовало в ярмарке вакансий Университета "Туран" 29 апреля 2025 года.

18. Социальный пакет.

В рамках социальной поддержки персонала, которая предусматривает предоставление работникам дополнительных социальных льгот, не предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан, Общество ежегодно осуществляет добровольное страхование жизни своих работников. Ежегодно всем работникам предоставляется медицинское страхование, включая возможность прикрепления к страховому полису членов семьи. Договор коллективного страхования жизни работников заключен 11 февраля 2025 года с АО "СК "NOMAD Life", договор добровольного медицинского страхования работников – с МСК "Архимедес Казахстан" от 01 апреля 2025 года. Индекс социальной устойчивости сотрудников Общества составил 69 %. В рамках социального пакета также организованы детские мероприятия, летний тимбилдинг, ежеквартальные onboarding, тематические пятницы, интеллектуальные игры "Life-Эрудиты", корпоративные мероприятия и фотоконкурсы.

19. Содействие здоровому образу жизни.

В основе концепции социальной ответственности Общества лежит охрана здоровья работников Общества и обеспечение безопасности их труда.

Поддерживая активный образ жизни, в Обществе был организован "Клуб любителей походов в горы" для работников и их семей. Всего в 2025 году участники клуба посетили горы и водопады Заилийского Алатау: Серкебай, Хоббита, Шукур, Горельник, Орлиное гнездо.

Футбольная команда Общества приняла участие в турнире по мини-футболу между страховыми организациями Казахстана.

Также в целях популяризации здорового образа жизни, командообразования и сплочения коллектива в 2025 году в Обществе был организован волейбольный турнир – "Кубок председателя Правления". Работники приняли участие в турнире по футболу и чирлидингу между компаниями по страхованию жизни, в Almaty Half Marathon (57 работников), Almaty Marathon (50 работников), а также в спортивном турнире с работниками аффилированных компаний по армрестлингу, настольному футболу, шахматам и настольному теннису.

20. Обеспечение безопасности и охраны труда работников.

В целях создания и обеспечения безопасных и благоприятных условий труда работников в Обществе внедрена соответствующая система безопасности и охраны труда, гражданской обороны и пожарной безопасности. В Обществе назначены ответственные работники по безопасности и охране труда, к основным функциям которых относятся:

- проведение инструктажей работников по вопросам безопасности и охраны труда;
- контроль над обеспечением нормальных условий труда на рабочих местах, а также санитарного и противопожарного состояния помещений и территорий Общества и филиалов.

Не реже одного раза в год все работники проходят тестирование на знание безопасности и охраны труда.

В целях практической отработки навыков поведения при возникновении чрезвычайных ситуаций различного характера для работников ежегодно проводятся различные тренировки и учения, в том числе:

- сейсмотренировка – эвакуация из здания по сигналу оповещения и связи;
- тренировка по сигналу "Пожар" – эвакуация из здания, имитация и тушение пожара;
- общегородская сейсмотренировка – эвакуация из здания по сигналу оповещения и связи.

21. Признание Общества в области HR.

В 2025 году Общество продолжило работу по развитию HR-бренда, корпоративной культуры, внутренних коммуникаций, программ вовлеченности и поддержки персонала. Профессиональных HR-наград по итогам 2025 года Общество не получало.

Вместе с тем Общество было отмечено в публичном поле как полуфиналист Международного конкурса живых компаний "Счастье в деле!" за 2025 год, направленного на признание практик социально ответственных компаний, заботящихся о сотрудниках и развивающих корпоративную культуру.

Глава 4. Корпоративная социальная ответственность

Общество понимает важность устойчивого развития в области совершенствования механизмов управления, повышения качества обслуживания клиентов, этичного ведения бизнеса, бережливого отношения к используемым ресурсам, снижения углеродного следа, а также развития социальных и благотворительных инициатив.

22. Повышение качества обслуживания клиентов.

Повышение качества обслуживания клиентов является одной из важнейших задач, стоящих перед Обществом. Поэтому в целях мониторинга качества предоставляемых страховых услуг Общество ежегодно проводит оценку уровня удовлетворенности клиентов услугами Общества. По результатам оценки, проведенной в 2025 году, оценка удовлетворенности клиентов составила 8,66 балла из 10 возможных баллов.

Кроме того, Общество на регулярной основе проводит мониторинг, рассмотрение и анализ обращений клиентов. В отчетном периоде Общество участвовало в 48 гражданских делах, из них: в 17 – в качестве ответчика, в 18 – истца и в 13 – в качестве третьего лица. По сравнению с 2024 годом количество судебных исков к Обществу незначительно снизилось.

23. Обеспечение доступности страховых услуг.

Развивая филиальную сеть, Общество для обеспечения равного доступа к услугам для всех клиентов во всех регионах страны стремится достичь удобного расположения офисов для максимального охвата наших клиентов.

Офисные помещения филиалов Общества подбираются с учетом плотности населения, наличия транспортных магистралей и маршрутов общественного транспорта, а также развитости социальной инфраструктуры. Общество продолжает поддерживать региональную сеть в удобных для клиентов локациях.

Кроме того, в Обществе функционирует развитая агентская сеть. По состоянию на 01 января 2026 года агентская сеть в Обществе насчитывает более 3 тысяч человек,

через которых клиенты могут получить консультационные услуги по страхованию жизни. В Обществе продолжается проект по продвижению программ накопительного страхования жизни через отделения Halyk Банка по всему Казахстану.

Для того, чтобы оформлять договоры страхования в режиме онлайн, не посещая филиалы Общества, на интернет-ресурсе Общества выведены три страховых продукта в онлайн доступ. Дополнительно клиентам мобильного приложения Halyk Банка доступны три программы страхования для оформления онлайн: "Халык-Казына", "Байтерек" и "Балам", запущен процесс расторжения договоров страхования по продукту "Халык-Казына" и процесс онлайн-продлонгации договоров страхования по продукту "Страхование заемщиков".

Для удобства клиентов с 2021 года Общество выпустило мобильное приложение, которое доступно бесплатно с любого мобильного устройства в AppStore и Google Play. В 2025 году Общество продолжило модернизацию мобильного приложения и развитие дистанционных сервисов для клиентов.

Добавлены новые функционалы в мобильном приложении:

- 1) "автооплата" страховых премий по договору (продукт "Bilim-Life" (валютный));
- 2) пополнение страховой премии;
- 3) загрузка печатных форм (договор страхования/полис);
- 4) привязка карты Halyk Банка для оплаты через мобильное приложение;
- 6) внедрен чат-бот с искусственным интеллектом для получения информации о договорах, полисах и личной информации пользователя;
- 7) внедрена удаленная оплата через QR;
- 8) разработана экранная форма договоров о страховании.

Общество продолжает развивать услуги, доступные клиентам через мобильное приложение, а также стремится адаптировать свои помещения под нужды людей с ограниченными возможностями.

24. Социально-ориентированные продукты.

На текущий момент в Обществе есть продукты, доступные для лиц с инвалидностью: добровольное страхование граждан, выезжающих за границу и добровольное аннуитетное страхование.

В Обществе внедрена программа накопительного страхования жизни в рамках государственной образовательной накопительной системы "Bilim-Life", благодаря которой родители смогут накопить необходимую сумму на оплату профессионально-технического и высшего образования для ребенка как в нашей стране, так и за рубежом. Фактически "Bilim-Life" совмещает в себе функции депозита и программы страхования жизни. В отличие от других финансовых инструментов у данного страхового продукта есть существенное отличие – это страховая защита в отношении жизни и здоровья застрахованного родителя, а также гарантированная ставка вознаграждения от страховой компании на весь срок накоплений в размере 8 % и ежегодная премия от государства в размере до 7 %.

Общество работает в направлении разработки страховых продуктов, которые могут быть доступны для лиц с инвалидностью с целью обеспечения страховой защиты данной категории клиентов и расширения социально-ориентированных продуктов.

25. Благотворительность и спонсорство.

В рамках соблюдения требования Закона Республики Казахстан от 18 декабря 2000 года № 126-III "О страховой деятельности" подпункта 3 пункта 5 статьи 48, регламентирующего запрет страховой организации предоставлять финансовую помощь на безвозмездной основе, Общество на прямую не выделяет средства на благотворительность и спонсорство. Тем не менее, разделяя основные цели благотворительности как оказание помощи тем, кто в этом нуждается и возможность поделиться с ними своими ресурсами, временем и навыками, работники активно принимают участие в разных благотворительных мероприятиях и проектах, оказывая посильную помощь за счет собственных средств.

В мае 2025 года работники приняли участие в благотворительной акции, приуроченной ко Дню Победы, и оказали поддержку ветеранам Великой Отечественной войны.

В июне 2025 года в рамках Всемирного дня донора крови Общество организовало День донора среди работников и организаций группы "Halyk Group".

Донорская акция стала частью корпоративной культуры взаимопомощи и социальной ответственности. Работники головного офиса и филиалов приняли участие в сдаче крови для поддержки нуждающихся.

В декабре 2025 года проведена благотворительная акция Life-Fest, по результатам которой оказана помощь детскому дому "Солнышко".

26. Поддержка массового спорта и оздоровление нации.

"Almaty Marathon" объединяет тысячи любителей бега и несет социальную миссию – прививать обществу здоровые привычки, популяризировать спорт и показывать, что он доступен каждому. В 2025 году в марафоне приняли участие 17 000 спортсменов и любителей бега из более 30 стран мира. От Общества в забеге приняли участие 50 работников: на дистанцию 21,1 км вышли пять работников, 21 работник пробежал дистанцию 10 км, 24 работника участвовали в скандинавской ходьбе.

20 апреля 2025 года работники приняли участие в ежегодном международном спортивном мероприятии Almaty Half Marathon 2025. От Общества в мероприятии приняли участие 57 работников.

Ежегодно Общество принимает участие в турнире по мини-футболу "Insurance Cup", направленном на укрепление командного духа работников страховых организаций и развитие корпоративного спорта.

По сложившейся традиции Общество является инициатором спортивных турниров между дочерними компаниями группы "Halyk Group". В 2025 году такой турнир проведен с АО "Казтелепорт" по армрестлингу, настольному футболу, шахматам и настольному теннису.

27. Этичное ведение бизнеса.

Общество уделяет большое внимание прозрачности своей деятельности. В 2025 году в республиканских и региональных СМИ было размещено 173 информационных материалов о деятельности Общества либо с упоминанием Общества.

У Общества есть свой официальный интернет-ресурс, на котором размещена информация о программах страхования Общества, адреса филиалов, реестр страховых агентов, финансовая отчетность, новости о деятельности Общества, формы документы,

необходимые клиентам, перечень основных вопросов и ответов, а также доступны отдельные услуги страхования в формате онлайн.

На протяжении нескольких лет Общество ведет официальный аккаунт в социальной сети Instagram, где публикуется новостной, образовательный и развлекательный контент о страховании жизни, услугах и деятельности Общества. В 2025 году количество подписчиков в Instagram составляет 30,5 тысяч пользователей. Кроме того, видеоматериалы Общества публикуются на видеохостинге YouTube.com.

С целью пропаганды страхования жизни Общество провело четвертый Республиканский конкурс журналистов по теме страхования жизни в Республике Казахстан, в рамках которого были опубликованы 65 материалов, в том числе 24 видеосюжета. По результатам конкурса Общество провело торжественное награждение 12 победителей.

В целях освещения условий страхования по продуктам Общества было напечатано и распространено около 50 тысяч лифлетов. Кроме того, размещена реклама в поисковых системах Google и Yandex, в также в социальных сетях Facebook и Instagram. На корпоративном YouTube-канале Общества опубликованы два выпуска подкаста, посвященные продуктам накопительного страхования жизни.

Глава 5. Окружающая среда и климат

Учитывая важность и повышенное внимание к проблеме глобальных изменений климата и внешней среды под воздействием деятельности человека, Общество предпринимает усилия в отношении снижения негативного воздействия на окружающую среду и природные ресурсы, такого как выбросы парниковых газов, загрязнение окружающей среды и повышении эффективности использования ресурсов, а также осуществляет меры по защите биоразнообразия и адаптации к последствиям изменения климата.

28. Озеленение территорий.

Ежегодно Общество принимает активное участие в акциях по озеленению территорий. Весной коллективы головного офиса Общества в г. Алматы и филиалов приняли активное участие в высадке саженцев деревьев в рамках расширения проекта по озеленению территорий. В рамках экологической акции "Сто ростков новой жизни" 17 мая 2025 года в г. Алматы работниками головного офиса было высажено 50 саженцев липы в Медеуском районе, на пересечении проспекта Аль-Фараби и улицы М. Ганди. Мероприятие проведено для продвижения идей экологической ответственности и заботы об окружающей среде, а также с целью облагораживания города зелеными насаждениями. Дополнительно работники филиалов приняли участие в посадке деревьев в своих городах. Участие в акции по озеленению территорий демонстрирует поддержку работниками бережливого отношения к природе в рамках проводимой ESG - трансформации.

29. Экологические субботники.

Ежегодно работники головного офиса и филиалов Общества проводят традиционные эко-субботники, направленные на очистку и влажную уборку офисных помещений, а также на озеленение помещений. В кабинетах, где работники проводят большую часть рабочего времени, оформляются "зеленые уголки" и высаживаются живые растения.

В поддержку темы бережного отношения к природе и осознанного потребления 29 августа 2025 года в Обществе проведена акция "Эко-Герой". В рамках акции, включая мероприятие "Меняем подарок на мешок мусора", работники собирали пластик маркировки 2, 4, 5, 6. Всего было собрано 63 кг 550 гр. пластика. Победители были определены среди работников, собравших максимальное количество пластика, и получили фирменные эко-подарки.

30. Показатели экологической результативности, энергосбережения и ответственное обращение с отходами.

Общество является страховой организацией с широкой сетью филиалов. При этом в процессе осуществления страховой деятельности Общество не наносит прямого существенного вреда окружающей среде. Тем не менее, для организации рабочего процесса Общество использует электрическую и тепловую энергию, потребляет офисную бумагу, воду, топливо, а также образует бытовые и иные отходы, связанные с офисной и административной деятельностью.

В области охраны окружающей среды Общество реализует мероприятия и инициативы, направленные на минимизацию негативного экологического воздействия, повышение эффективности использования материалов, энергетических и водных ресурсов, развитие раздельного сбора отходов, снижение выбросов в атмосферу и ответственное обращение с отходами.

В 2025 году Обществом на регулярной основе проводилось корпоративное обучение, направленное на ознакомление новых работников с концепцией "ноль отходов", целью которой является снижение углеродного следа через реализацию программ раздельного сбора отходов. На всех этажах здания головного офиса установлены специализированные боксы для раздельного сбора мусора, замена коробов производится по мере необходимости. Общество частично использует офисную экологическую бумагу и реализует инициативы по отказу от одноразовых пластиковых изделий.

В рамках мероприятий по охране здоровья работников для комплексной очистки воздуха в конференц-залах 6, 7 и 8 этажей головного офиса Общества установлены швейцарские очистители воздуха "IQAir CleanZone". В санузлах на шестом, седьмом и восьмом этажах установлены смесители фирмы "Dyson" со встроенной функцией сушки рук, что позволяет сократить использование бумажных полотенец и салфеток. Обществом используются два автомобиля с гибридным двигателем, позволяющим сократить расход бензина и выбросы выхлопных газов в атмосферу.

Таблица 1. Изменение показателей выбросов парниковых газов Общества, тонн CO₂

Показатели	2023	2024	2025
Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1)	44,5	47,5	54
Косвенные энергетические выбросы (Scope 2)	648	683	734
Всего выбросов парниковых газов	692,1	731,0	788

В 2025 году прямые выбросы парниковых газов составили 54 тонны CO₂ экв., косвенные энергетические выбросы – 734 тонны CO₂ экв., совокупный объем выбросов парниковых газов составил 788 тонн CO₂ экв.

С целью правильной утилизации опасных отходов, образующихся в деятельности Общества, таких как картриджи и компьютерная техника, Общество ежегодно производит утилизацию через специализированную компанию, имеющую соответствующую лицензию на проведение утилизации таких отходов. В феврале 2025 года утилизировано 173 кг оргтехники.

В 2025 году продолжалась работа по раздельному сбору и утилизации отходов. В рамках экологической акции "Эко-Герой" собрано 63,55 кг пластика.

Таблица 2. Показатели раздельного сбора и утилизации отходов Общества в 2025 году, кг

Показатель	2025
Собрано пластика в рамках экологической акции "Эко-Герой"	63,55
Утилизировано оргтехники	173

В 2025 году Общество проводило работу по мониторингу потребления различных видов ресурсов. Потребление бензина составило 42 970 литров, электроэнергии – 2 229 мВт, теплоэнергии – 2 229 Гкал, воды – 1 230 м3, бумаги – 3 400 пачек.

Таблица 3. Изменение показателей потребления ресурсов Общества, по видам ресурсов

Потребление ресурсов	2023	2024	2025
Бензин, л	19 919	21 219	42 970
Электроэнергия, мВт	538	552	2 229
Теплоэнергия, Гкал	334	382	2 229
Вода, м3	923	1 408	1 230
Бумага, пачки	2 800	3 600	3 400

Глава 6. Образование и повышение финансовой грамотности

31. Вклад в развитие финансовой грамотности населения.

Одна из стратегических целей Общества до 2026 года – это повышение финансовой грамотности населения, в том числе страховой культуры, а также увеличение доли граждан и организаций, заключающих договоры страхования в добровольной форме осознано.

Общество осознает, что 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. Все рекламные и информационные сообщения должны быть лаконичными простыми и без сложных слов и терминов при донесении информации до потенциальных клиентов.

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. В этой связи Общество на регулярной постоянно проводит различные мероприятия, направленные на повышение финансовой грамотности населения по всей территории Республики Казахстан.

Общество, являясь крупнейшей компанией по страхованию жизни в Казахстане, имеет возможность предложить частным лицам максимально выгодные финансовые инструменты для накопления и преумножения сбережений в виде программ накопительного страхования жизни, а корпоративным клиентам обязательное страхование работников от несчастных случаев и групповое страхование жизни, которое может быть успешно встроено в социальный пакет работника для обеспечения ему лучшей финансовой защиты.

В течение года в филиалах Общества были проведены дни открытых дверей для потенциальных клиентов и страховых агентов, которые посетили более 3 361 участников. В октябре 2025 года все филиалы Общества отпраздновали Всемирный день сбережений и провели разъяснительные мероприятия для населения о важном значении сбережений и значимой роли страхования жизни. Дополнительно Общество публиковало материалы об услугах страхования и деятельности Общества в республиканских и региональных СМИ. Всего в 2025 году было опубликовано 173 информационных материалов о деятельности Общества или с упоминанием об Обществе.

В рамках мероприятий по повышению финансовой грамотности населения 7 апреля 2025 года проведена встреча со студентами Каспийского университета, а 22 мая 2025 года – со студентами Алматинского экономического колледжа. В ходе встреч были освещены программы накопительного страхования жизни, государственная образовательная накопительная система, система "Келешек", а также вопросы важности накопления и страховой защиты.

Руководящие работники приняли участие в инвестиционных встречах с клиентами крупнейшей финансовой группы региона "Halyk Group". На этих встречах авторитетные финансисты и банкиры Halyk Банка рассказывали клиентам о лучших финансовых и инвестиционных решениях, которые доступны всем клиентам группы "Halyk Group". Программой были охвачены клиенты в городах Кызылорда, Семей, Петропавловск, Астана, Актау, Атырау, Шымкент, Караганда, Уральск и Усть-Каменогорск.

В течение года представители Общества проводили выступления в качестве экспертов в высших учебных заведениях Казахстана, а также выступили на крупнейшем в стране HR-Форуме, освещая существующие программы страхования жизни в Обществе.

32. Республиканский конкурс среди журналистов на лучший материал о страховании жизни в Республике Казахстан.

В октябре 2025 года Общество подвело итоги четвертого республиканского конкурса, который был организован Обществом среди журналистов на лучший материал о страховании жизни в Казахстане. Главная цель конкурса – пропаганда социальной значимости института страхования и повышение страховой культуры населения через мотивацию журналистов к освещению актуальных вопросов, связанных с развитием рынка страхования жизни в стране. В этом конкурсе приняли участие журналисты с разных регионов Казахстана. Они подали 65 заявок с опубликованными материалами в рамках темы. Из них на государственном языке 20 информационных материалов размещены в сети Интернет, 16 видео материалов на государственном языке, 8 видео материалов на русском языке, а также 21 информационных материалов на русском языке размещено в сети Интернет. По итогам конкурса были определены 12 победителей в 4 номинациях: "Лучшая интернет-публикация на казахском языке", "Лучшая видеоработа (ТВ, YouTube, Reels) на казахском языке", "Лучшая интернет-публикация на русском языке", "Лучшая видеоработа (ТВ, YouTube, Reels) на русском языке".

Глава 7. Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Важным элементом системы устойчивого развития является взаимодействие с заинтересованными сторонами. Исходя из высокой общественной и социальной значимости своей деятельности и в целях минимизации рисков Общество осуществляет комплекс мероприятий, направленных на расширение и повышение эффективности взаимодействия со всеми заинтересованными сторонами, в соответствии с принципами корпоративного поведения: открытость, достоверность и полнота информации о деятельности Общества, полнота учета интересов всех заинтересованных сторон, оперативное реагирование на проявление этих интересов.

Общество характеризует доверие заинтересованных сторон как главную ценность и как основу успешной страховой деятельности. Общество определило шесть приоритетных групп заинтересованных сторон в сфере устойчивого развития: клиенты, акционер, совет директоров, работники, деловые партнеры, государственные органы.

В отношении заинтересованных сторон Общество определило следующие задачи в сфере устойчивого развития:

При взаимодействии с клиентами Общество руководствуется потребностями клиентов, предлагая им качественные услуги страхования, а также современные технологии обслуживания. При разработке новых программ страхования Общество стремится соблюдать интересы всех социальных групп населения и не допускает дискриминации уязвимых слоев населения.

При взаимодействии с единственным акционером Общество стремится обеспечить высокий уровень прибыльности, соблюдает требования дивидендной политики и экономно расходует ресурсы.

При взаимодействии с советом директоров Общество обеспечивает достоверную и полную оценку эффективности деятельности Общества.

При взаимодействии с работниками создает достойные условия труда, в том числе в отношении оплаты труда, рабочего времени, обеспечивает охрану труда и соблюдение техники безопасности на рабочих местах. В Обществе для всех работников созданы равные возможности развития навыков для профессионального, карьерного роста. Общество не допускает дискриминации при найме, продвижении по службе, определении заработной платы, распределении служебных обязанностей.

При взаимодействии с деловыми партнерами Общество руководствуется принципами открытости, честности, соблюдения интересов взаимной выгоды, понимания полной ответственности за принятые обязательства, соблюдает все условия договорных отношений, а также проявляет уважение и добросовестность во взаимоотношениях. В рамках проведения закупок для нужд Общества доля казахстанского содержания составляет 100 %.

При взаимодействии с государственными органами Общество соблюдает действующее законодательство в области страховой деятельности, в области противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, коррупции и финансирования терроризма, конкуренции, и признает свою ответственность перед органами власти и регулирующими органами. Общество является ответственным

налогоплательщиком, своевременно исполняющим обязательства по уплате налогов и иных обязательных платежей в республиканский бюджет.

В Обществе взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами строится на регулярной, открытой и диалоговой основе.