



ПК «FREEDOM FINANCE GLOBAL PLC»

СОДЕРЖАНИЕ

01

Корпоративное управление и ответственное ведение бизнеса.....3

Общая информация 3

Профиль Компании..... 4

Об отчете 6

Обращение Главного исполнительного директора..... 7

Управление устойчивым развитием..... 8

Подход к управлению устойчивым развитием..... 9

Существенные темы устойчивого развития..... 12

Взаимодействие с заинтересованными сторонами..... 13

Корпоративное управление..... 16

Система корпоративного управления..... 17

Деятельность Совета директоров..... 19

Состав и структура Совета директоров..... 20

Управление рисками..... 25

Этическое ведение бизнеса и комплаенс 28

Кодекс корпоративной этики..... 29

Комплаенс-контроль..... 30

Участие в профессиональных объединениях и ассоциациях..... 32

Ответственное налогообложение..... 34

02

Экологическая ответственность 37

Подход к управлению экологическим воздействием..... 38

Изменение климата..... 40

Цели по сокращению выбросов..... 43

Энергоэффективность..... 44

Управление водными ресурсами и отходами..... 45

03

Социальное воздействие 46

Трудовые практики..... 47

Состав и разнообразие персонала..... 48

Соотношение базового оклада женщин и мужчин..... 51

Меры по противодействию дискриминации и харассменту 52

Права человека..... 54

Обязательства Компании в области прав человека..... 55

Должная осмотрительность в области прав человека..... 57

Управление человеческим капиталом..... 60

Подход к управлению человеческим капиталом..... 61

Найм персонала и текучесть кадров 62

Программы поддержки работников..... 64

Охрана труда и техника безопасности..... 65

Политика в области охраны труда и техники безопасности..... 66

Программы по охране труда и технике безопасности..... 67

Финансовая инклюзия..... 68

Измерение удовлетворенности клиентов 70

04

ПРИЛОЖЕНИЯ 73

Приложение 1. Указатель раскрытий GRI и иных стандартов..... 74

Приложение 2. Отчет независимого аудитора..... 83

Приложение 3. Глоссарий..... 86

Приложение 4. Контактная информация..... 88

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ОТВЕТСТВЕННОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА

Общая информация

Профиль Компании

Об отчете

Обращение Главного исполнительного директора

Управление устойчивым развитием

Подход к управлению устойчивым развитием

Существенные темы устойчивого развития

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Корпоративное управление

Система корпоративного управления

Деятельность Совета директоров

Состав и структура Совета директоров

Управление рисками

Этическое ведение бизнеса и комплаенс

Кодекс корпоративной этики

Комплаенс-контроль

Участие в профессиональных объединениях и ассоциациях

Ответственное налогообложение

Профиль Компании

GRI 2-1, 2-6

ПК «Freedom Finance Global PLC» – инвестиционная компания, биржевой брокер с доступом к биржам:



- NYSE (New York Stock Exchange)
- NASDAQ (Nasdaq Stock Market)
- ITS (International Trading System)
- LSE (London Stock Exchange)
- Xetra (Frankfurt electronic trading platform)
- HKEX (Hong Kong Stock Exchange)
- KASE (Kazakhstan Stock Exchange)
- AIX (Astana International Exchange)

Правовое поле регулирования:
Международный финансовый центр «Астана» (МФЦА) регулирование на принципах английского права и опыте финансовых центров Нью-Йорка, Лондона, Дубая, Гонконга и Сингапура

Компания работает под брендом Freedom Broker и входит в цифровую экосистему международной группы Freedom Holding Corp.



Акции Freedom Holding Corp. торгуются в Нью-Йорке на бирже NASDAQ под тикером FRHC

Деятельность холдинга регулирует Комиссия США по ценным бумагам и биржам (SEC)



Лицензия № AFSA-A LA-2020-0019 - право на осуществление операций с инвестициями (в качестве принципала и агента), управление и консультирование по инвестициям, организацию сделок с инвестициями, управление коллективными инвестициями, оказание кастодиальных услуг, включая операции с цифровыми активами.

КРЕДИТНЫЙ РЕЙТИНГ

«B+/B» – по международной шкале

«kzBBB+» – по национальной шкале

ПРОГНОЗ

«Позитивный»

S&P Global
Ratings

АУДИТОРСКАЯ КОМПАНИЯ

Deloitte.

Экосистема FREEDOM HOLDING CORP.



ЦИФРОВОЙ БРОКЕР №1 В КАЗАХСТАНЕ

Открытие счета за 15 минут, доступ к мировым рынкам, единый мультивалютный счет



ДОСТАВКА ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ

Онлайн-сервис, собственная доставка и склады



ОНЛАЙН-КИНОТЕАТР

Подписка на популярные фильмы, сериалы и шоу; производство собственного уникального контента.



СЕРВИС ПО ПРОДАЖЕ АВИА- И ЖД-БИЛЕТОВ

Онлайн-покупка билетов и туров



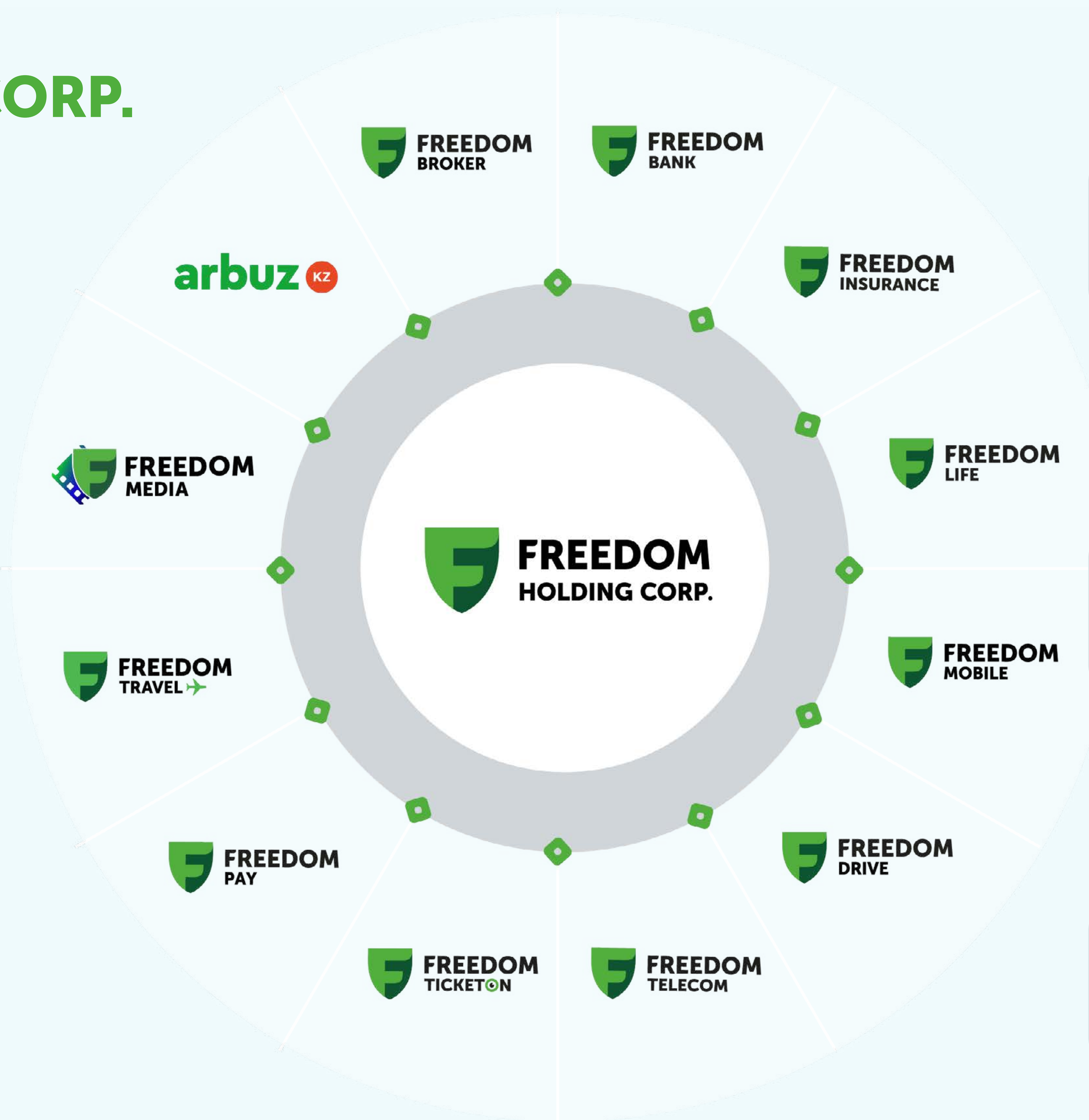
ОНЛАЙН-ПЛАТЕЖИ ДЛЯ БИЗНЕСА

Открытие ТОО и ИП, универсальный агрегатор платежей, гарантии для бизнеса



ОНЛАЙН-ПРОДАЖА БИЛЕТОВ

Крупнейший подобный сервис в РК, билеты на новые события, собственное ПО



ЦИФРОВОЙ БАНКИНГ

Первая в мире цифровая ипотека, онлайн-кредиты, INVEST CARD



СТРАХОВАНИЕ ПО ПОДПИСКЕ

Автострахование и страхование имущества. Цифровые выплаты.



СТРАХОВАНИЕ ЖИЗНИ ОНЛАЙН

Онлайн-продукты по страхованию жизни и здоровья, накопительное страхование жизни и пенсионный аннуитет



НОВЫЙ СТАНДАРТ В ПРОДАЖЕ СМАРТФОНОВ

Быстрорастущая сеть, всё в одном окне, качественный сервис



ЦИФРОВОЙ АВТОСЕРВИС

Тысячи видов шин, дисков и других комплектующих. Собственный шиномонтаж. Экспресс-доставка за 2 часа по Алматы.



МОБИЛЬНЫЙ ОПЕРАТОР И ИНТЕРНЕТ-ПРОВАЙДЕР

Широкополосный доступ к интернету и открытый Wi-Fi во всех крупных городах страны.



Об отчете

GRI 2-2, 2-3

Настоящий Отчет об устойчивом развитии (далее — Отчет) является первым отчетом Публичной компании «Freedom Finance Global PLC» (далее — Компания) и содержит информацию о результатах ее деятельности в области устойчивого развития за период с 1 января по 31 декабря 2025 года.

Компания планирует осуществлять подготовку и публикацию отчетности в области устойчивого развития на ежегодной основе.

Отчетный период в области устойчивого развития не совпадает с финансовым годом Компании в связи с первичным формированием системы сбора и консолидации ESG-данных.

Отчет подготовлен в соответствии со стандартами Global Reporting Initiative (GRI Standards), Consolidated Set 2021, а также с учетом отдельных требований и рекомендаций международных стандартов и методологических подходов в области устойчивого развития, включая практики, применяемые при оценке ESG-показателей.

Отчет охватывает деятельность Компании и в периметр отчетности включены показатели, относящиеся к операционной деятельности Компании и находящиеся под ее операционным контролем. Данные представлены по ключевым аспектам экономического, экологического и социального воздействия.

В раскрытие включены аспекты, отражающие существенное воздействие Компании на экономику, окружающую среду и общество, определенные по результатам анализа существенности.

С учетом специфики деятельности финансового института, прямое экологическое воздействие Компании является ограниченным и связано преимущественно с административно-офисной деятельностью, тогда как основное воздействие реализуется косвенно через предоставляемые финансовые продукты и услуги.

Дата публикации Отчета: 04.06.2026 г.

По вопросам, связанным с содержанием Отчета, заинтересованные стороны могут обратиться в Отдел ESG Департамента GR Компании, esg@ffin.kz.

GRI 2-5

Независимое заверение

В рамках подготовки настоящего Отчета Компания инициировала проведение процедуры внешнего заверения отдельных показателей в области устойчивого развития.

Для выполнения указанных процедур привлечена независимая аудиторская организация — Филиал ТОО «Делойт» в МФЦА, которая осуществляет заверение с ограниченной уверенностью в отношении выбранных раскрытий.

Заверение проводится в соответствии с применимыми международными стандартами по заданиям по обеспечению уверенности.

Подробная информация о периметре, методологии и результатах заверения представлена в разделе «Отчет независимого аудитора» (Приложение 2).

Обращение Главного исполнительного директора

GRI 2-22

Уважаемые инвесторы, клиенты и партнеры! Представляю вашему вниманию первый Отчет об устойчивом развитии ПК «Freedom Finance Global PLC», отражающий результаты нашей деятельности и подходы к устойчивому развитию в 2025 году.

Как международный брокер, ПК «Freedom Finance Global PLC» предоставляет клиентам доступ к широкому спектру финансовых инструментов и глобальных фондовых рынков, включая ведущие биржи США, Европы и Азии. Наша деятельность направлена на предоставление инвестиционных возможностей, развитие финансовой инфраструктуры и повышение финансовой доступности для широкого круга инвесторов. Мы рассматриваем устойчивое развитие как неотъемлемую часть нашей бизнес-модели. Ответственное оказание брокерских услуг, прозрачность операций и защита интересов клиентов являются ключевыми принципами нашей работы. В условиях растущих требований к финансовым институтам мы последовательно интегрируем ESG-подходы в процессы управления и принятия решений.

В 2025 году Компания сосредоточилась на формировании системного подхода к управлению вопросами устойчивого развития. В отчетном периоде были заложены основы ESG-управления, включая разработку подходов к сбору и консолидации данных, определение существенных тем и повышение прозрачности раскрываемой информации. Мы стремимся создавать условия для ответственного инвестирования и повышения финансовой грамотности. Компания также уделяет внимание вопросам корпоративной ответственности, развитию человеческого капитала и созданию безопасной и инклюзивной рабочей среды, что является важной составляющей устойчивого развития финансовой организации. Мы осознаем, что находимся на этапе становления системы устойчивого развития, и рассматриваем данный Отчет как отправную точку для дальнейшего развития. В ближайшие годы мы планируем совершенствовать управление ESG-рисками, повышать качество данных и расширять раскрытие информации. Благодарю наших клиентов, партнеров и работников за доверие и вклад в развитие Компании.

С уважением,
Главный исполнительный директор
Туканов Ренат Саутжанович



1.2

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

Подход к управлению устойчивым развитием

GRI 2-14, 2-16, 2-23, 2-24

Компания выстраивает систему управления устойчивым развитием, признавая значимость своего воздействия на экономику, окружающую среду и общество. Экологические, социальные и управленческие аспекты (ESG) интегрированы в бизнес-процессы и систему корпоративного управления.

Подход к устойчивому развитию Компании закреплен во внутренних политиках и документах, охватывающих ключевые ESG-направления, включая политику устойчивого развития, прав человека, устойчивого инвестирования, налоговую, экологическую и в области охраны труда, а также декларацию о приверженности достижению углеродной нейтральности (Net Zero). Указанные документы направлены на управление воздействиями, рисками и возможностями, связанными с устойчивым развитием, и интеграцию ESG-принципов в деятельность Компании.

Компания формирует системный подход к управлению устойчивым развитием через разработку и внедрение внутренних политик и процедур, охватывающих ключевые направления деятельности:

Политика устойчивого развития¹ — определяет стратегические ориентиры и принципы интеграции ESG-подходов, включая взаимодействие с заинтересованными сторонами, управление воздействиями и раскрытие информации;

Политика в области прав человека² — определяет общий подход Компании к соблюдению прав человека, включая меры по предотвращению нарушений и устранению их последствий, закрепляет обязательства Компании по недопущению дискриминации и обеспечению равных возможностей;

Устойчивая налоговая политика³ — содержит обязательства Компании в области ответственного налогообложения, включая своевременную и полную уплату налогов, соблюдение налоговых обязательств и управление налоговыми рисками;

Политика устойчивого инвестирования⁴ — устанавливает подходы Компании к учету факторов устойчивого развития при формировании, анализе и управлении собственным инвестиционным портфелем;

Политика в области безопасности и охраны труда⁵ — закрепляет обязательства Компании по обеспечению безопасных условий труда, управлению рисками и их минимизации, профилактике травматизма, обучению работников и постоянному совершенствованию системы охраны труда;

Политика в области охраны окружающей среды⁶ — направлена на минимизацию экологического воздействия, эффективное использование ресурсов и энергии, управление климатическими аспектами и взаимодействие с заинтересованными сторонами.

Декларация Net Zero⁷ — закрепляет долгосрочные обязательства по сокращению выбросов парниковых газов и переходу к низкоуглеродной модели развития.

¹ <https://fbroker.kz/file/y1eBcHzxyXatlMGnZX401SBZk2aeWd-metaRkZHX9Cf0L7Qu9C40YLQuNC60LAg0YPRgdGC0L7QuDGH0LjQstC0LPQviDRgNCw0LfQstC40YLQuNGPICjRg9GC0LIuKS5wZGY%3D-.pdf>

² <https://fbroker.kz/file/01JXA1AFTPVK8E7GBF71R2ZK4D.pdf>

³ <https://fbroker.kz/file/01KKKC8J2JJ36W4FAQXW242G5B.pdf>

⁴ <https://fbroker.kz/file/01KKKCDXTXMA2CFVN320YNQBSV.pdf>

⁵ <https://fbroker.kz/file/01KKKCGVZKN06ZH74ETSGHVMCR.pdf>

⁶ <https://fbroker.kz/file/01KN3T0B767C4XTYHF6TSNRNJT.pdf>

⁷ <https://fbroker.kz/file/01KN48894E51QEBBZ9ABJ12AWB.pdf>

Структура управления устойчивым развитием

Ответственность за реализацию ESG-повестки распределена между органами управления и структурными подразделениями.

✓ СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ

определяет приоритетные направления и цели в области устойчивого развития, утверждает стратегию, политики и отчетность, а также осуществляет надзор за раскрытием ESG-информации и контролирует реализацию утвержденных подходов.

✓ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН

(Главный исполнительный директор) обеспечивает реализацию стратегических документов и политик, внедрение соответствующих процедур, а также своевременное и достоверное раскрытие ESG-информации.

✓ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Координация деятельности в области устойчивого развития осуществляется **подразделением устойчивого развития** (Отдел ESG Департамента GR), который отвечает за внедрение ESG-практик, разработку внутренних документов, координацию подготовки ESG-отчетности, управление экологическими и социальными рисками и повышение осведомленности работников.

✓ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО БАНКИНГА

оказывает услуги частным и государственным компаниям по привлечению финансирования, включая андеррайтинг и финансовое консультирование.

✓ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ КАЗНАЧЕЙСТВА

участвует в реализации ESG-подхода через управление ликвидностью и, при необходимости, размещение средств в устойчивые финансовые инструменты.

✓ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ КОМПЛАЕНСА

обеспечивает соответствие деятельности Компании требованиям применимого законодательства.

✓ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА

осуществляет выявление, оценку, мониторинг и управление рисками, а также разработку и реализацию мер по их минимизации.

✓ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

осуществляет проверку наличия и функционирования надлежащей системы управления рисками Компании.

Иные структурные подразделения участвуют в реализации ESG-подхода в рамках своих функциональных обязанностей.

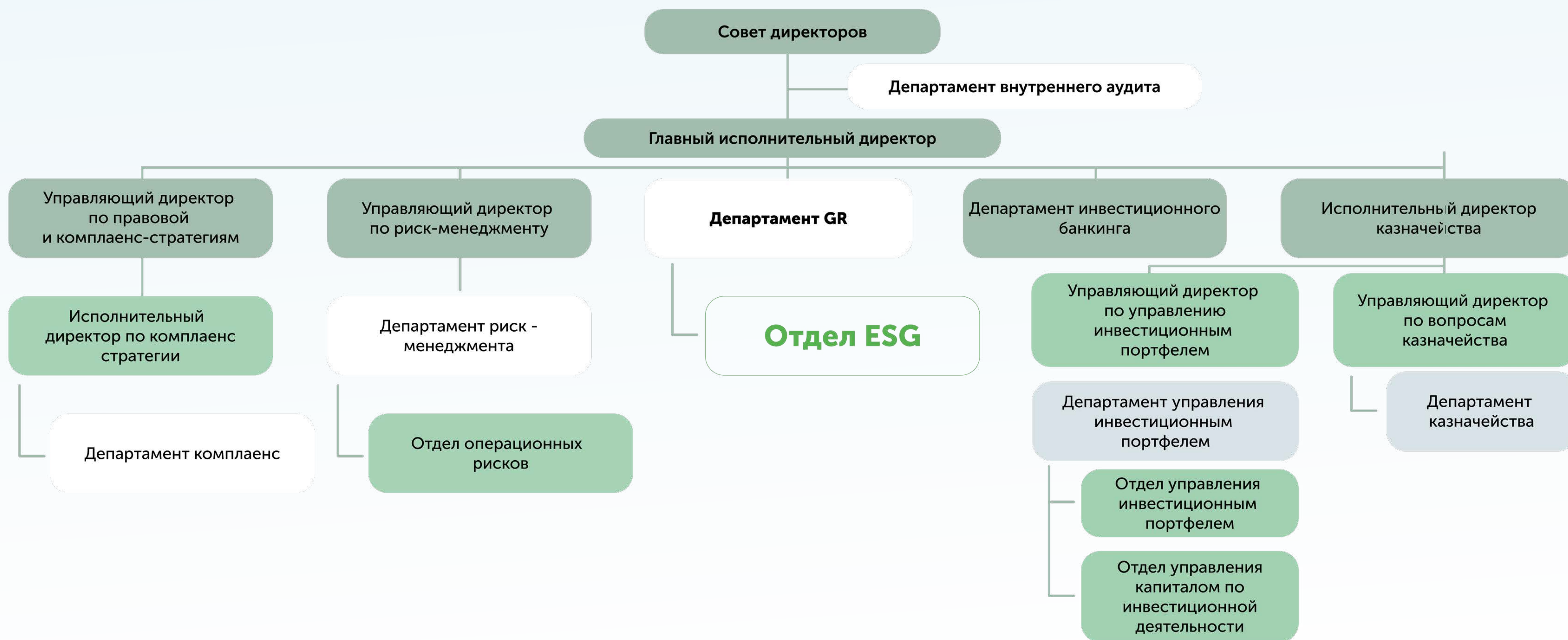
Существенные вопросы и инциденты в области ESG доводятся до руководства в установленном порядке и учитываются при принятии управленческих решений.

Реализация подхода обеспечивается через внутренние процедуры, распределение ответственности, систему внутреннего контроля и мониторинга. Компания регулярно оценивает эффективность реализуемых мер и актуализирует подходы с учетом изменений внешней среды и ожиданий заинтересованных сторон.

Важным элементом системы управления является определение существенных тем. Компания проводит оценку существенности с учетом масштаба воздействия своей деятельности и ожиданий заинтересованных сторон. Результаты оценки используются при формировании приоритетов устойчивого развития, постановке целей и раскрытии информации.

Компания обеспечивает прозрачность своей деятельности посредством регулярной нефинансовой отчетности, подготовленной в соответствии с международными стандартами, а также развивает практики взаимодействия с заинтересованными сторонами, что способствует повышению устойчивости бизнеса и укреплению доверия.

Структура управления устойчивым развитием



Существенные темы устойчивого развития

GRI 3-1, 3-2

Компания определила для себя существенные темы в области устойчивого развития, отражающие наиболее значимые аспекты ее деятельности с точки зрения воздействия на экономику, окружающую среду и общество, а также учитывающие ожидания заинтересованных сторон.

Определение существенных тем осуществлялось с учетом специфики деятельности Компании, ESG-рисков и ожиданий заинтересованных сторон, а также международных ESG-бенчмарков и отраслевых практик, применяемых в финансовом секторе

Существенные темы сгруппированы по трем направлениям:

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ:

- изменение климата.

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ:

- многообразие, равенство и вовлеченность работников;
- управление человеческим капиталом (включая вопросы безопасности и охраны труда);
- права человека;
- взаимодействие с клиентами.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ:

- деловая этика и комплаенс;
- управление рисками;
- практики корпоративного управления.

Указанные существенные темы учитываются Компанией при формировании приоритетных направлений деятельности в области устойчивого развития, управлении ESG-рисками, а также при подготовке настоящего Отчета.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

GRI 2-29

Компания в рамках своей деятельности, в том числе направленной на достижение Целей устойчивого развития ООН, выстраивает системное и эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами, учитывая их интересы при принятии управленческих решений и формировании повестки устойчивого развития.

Подход Компании к взаимодействию с заинтересованными сторонами включает:

- выявление и анализ заинтересованных сторон;
- раскрытие информации о деятельности Компании;
- проведение консультаций и диалога;
- развитие партнерских отношений;
- применение механизмов урегулирования конфликтов;
- вовлечение заинтересованных сторон в мониторинг отдельных проектов;
- регулярную отчетность;
- учет мнения заинтересованных сторон в процессах корпоративного управления.

В Компании функционирует система обеспечения качества клиентского сервиса, включающая механизм подачи и рассмотрения обращений и жалоб, который предусматривает: регистрацию обращений, их анализ и выявление причин, разработку корректирующих мер, а также последующий мониторинг их эффективности.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами осуществляется на основе принципов:



СУЩЕСТВЕННОСТИ — определение ключевых групп заинтересованных сторон и их приоритетных интересов;

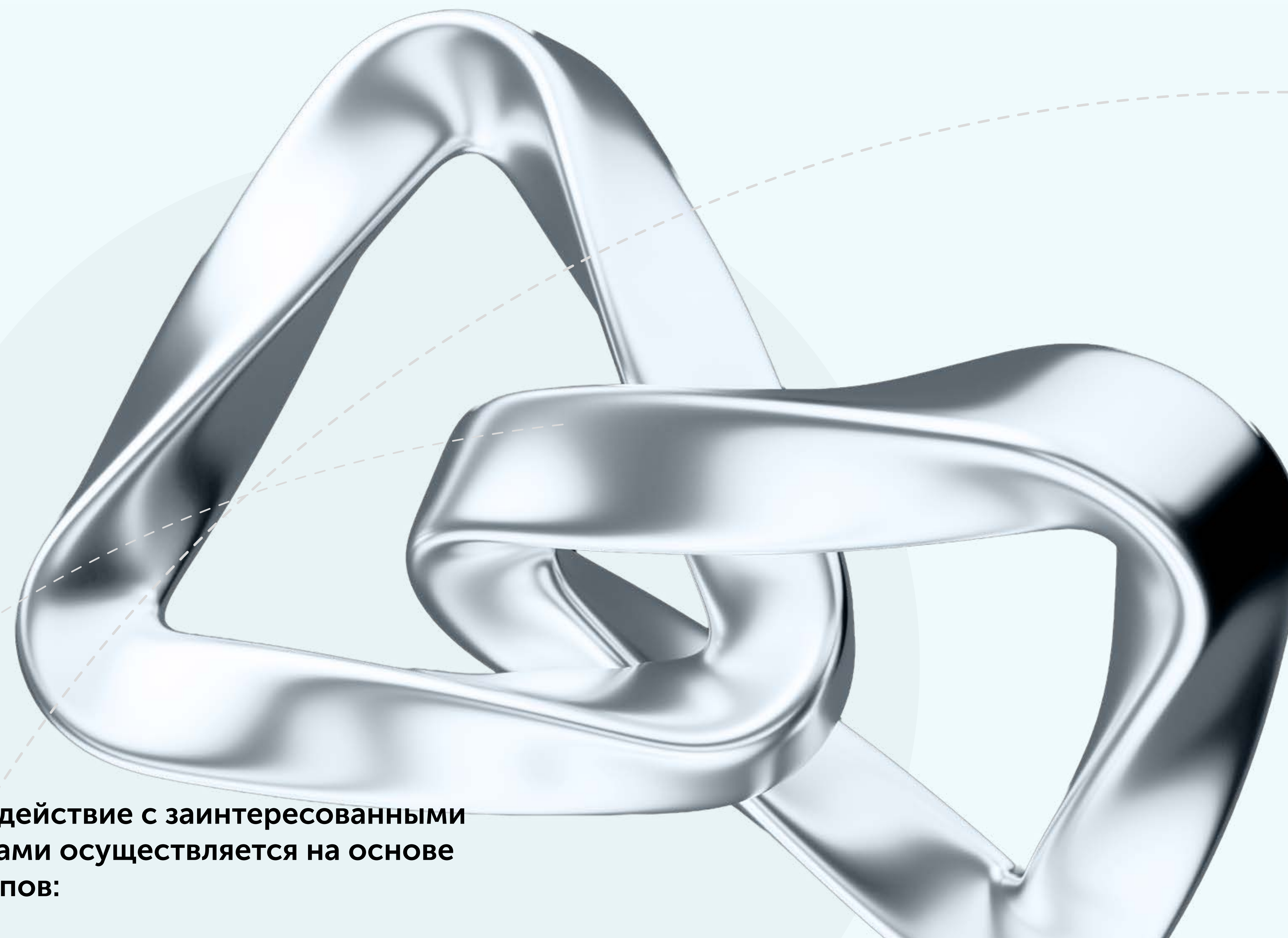


РЕАГИРОВАНИЯ — своевременное рассмотрение и учет обращений и ожиданий заинтересованных сторон.



ПОЛНОТЫ — учет мнений заинтересованных сторон по значимым вопросам деятельности Компании;

Компания определяет и регулярно актуализирует перечень существенных групп заинтересованных сторон. Результаты взаимодействия с ними используются при проведении оценки существенности и формировании ключевых тем устойчивого развития.



Компанией определены ключевые группы заинтересованных сторон, оказывающие значимое влияние на ее деятельность и подверженные существенному воздействию со стороны Компании.

№	Категория заинтересованных сторон	Механизмы взаимодействия
1.	Акционеры	- ежегодные и внеочередные собрания акционеров (решения единственного акционера); - пополнение уставного капитала путем размещения акций акционером;
2.	Инфраструктурные организации фондового рынка (центральный депозитарий ценных бумаг, фондовая биржа, клиринговая и расчетная организация, обеспечивающие учет, клиринг и расчеты по сделкам с финансовыми инструментами)	- регулярное взаимодействие с представителями фондовых бирж, депозитариев, клиринговых организаций; - раскрытие финансовой и нефинансовой информации на официальных Интернет-ресурсах Компании и фондовой биржи; - регулярная подача финансовой отчетности для фондовой биржи; - получение информации о Компании от центрального депозитария (реестров/справок о держателях акций и иных ценных бумаг Компании); - взаимодействие с центральным депозитарием в процессе брокерского обслуживания клиентов (открытие счетов Компании и клиентам в системе учета центрального депозитария, проведение операций по счетам Компании и клиентов); - посредством торговых и клиринговых систем проведение расчетов с клиентами и управление рисками; - предоставление сведений о примененных мерах;
3.	Органы государственной власти	- исчерпывающее и своевременное раскрытие информации о соблюдении применимого законодательства; - участие в публичных мероприятиях и форумах; - уплата налогов, сборов и платежей согласно требованиям применимого законодательства; - получение лицензий, разрешений и заключений, необходимых для соблюдения текущего законодательства; - раскрытие в форме регулярной отчетности финансовых показателей и иной существенной нефинансовой информации;
4.	Неправительственные организации	- участие в конференциях и форумах; - участие в партнерстве, спонсорстве и других формах сотрудничества в рамках подписанных соглашений, контрактов или меморандумов; - участие в тематических или проектных рабочих группах;

5. Работники	• обеспечение справедливых и прозрачных условий оплаты труда; • проведение кампаний по повышению осведомленности о деятельности Компании и возможностях профессионального развития через внутренние системы коммуникаций; • внутренняя корпоративная коммуникация через официальные социальные сети, корпоративные портал, электронную почту и мессенджеры; • повышение экспертного потенциала и профессионального уровня персонала, в том числе по вопросам ESG; • установление в специально организованных пространствах общего пользования «боксов обратной связи» для получения предложений и замечаний (анонимно) по деятельности Компании;
6. Клиенты, поставщики счетов, контрагенты	• предоставление услуг на основании соответствующих лицензий; • раскрытие информации о финансовых услугах и продуктах Компании; • коммуникация через колл-центр, цифровые каналы связи и социальные сети; • публикация пресс-релизов; • раскрытие финансовых и нефинансовых данных на сайте Компании, депозитария финансовой отчетности и фондовой биржи; • рассмотрение предложений и жалоб;
7. Средства массовой информации (СМИ)	• раскрытие информации на корпоративном сайте Компании, депозитария финансовой отчетности и фондовой биржи; • публикация пресс-релизов;
8. Рейтинговые агентства	• получение либо подтверждение Компанией кредитного рейтинга и (или) ESG-рейтинга; • постоянный мониторинг требований и методологии, используемых рейтинговыми агентствами; • проактивное взаимодействие с представителями рейтинговых агентств, раскрытие необходимых данных для получения Компанией оценки;
9. Профессиональные организации	• взаимодействие по вопросам внесения поправок в применимое законодательство в области рынка ценных бумаг и иным вопросам на площадке профессиональной организации.

1.3

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Система корпоративного управления

GRI 2-9, 2-12, 2-13

Система корпоративного управления Компании направлена на обеспечение устойчивого развития, защиту интересов акционера и иных заинтересованных сторон, а также повышение прозрачности и эффективности принятия управленческих решений.

Компания применяет ESG-подход для оценки устойчивости своей деятельности, при этом корпоративное управление выступает ключевым индикатором зрелости и эффективности системы управления.

Органы управления:

01

ЕДИНСТВЕННЫЙ АКЦИОНЕР -
высший орган управления Компании;

02

СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ -
орган управления Компании;

Ключевые внутренние документы

В области корпоративного управления деятельность Компании регулируется следующими основными внутренними документами:

- Устав Компании;
- Положение о Совете директоров;
- Кодекс корпоративного управления.

Корпоративное управление осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, действующего права МФЦА, а также внутренних документов Компании.

03

ГЛАВНЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР - высшее должностное лицо, подотчетное Совету директоров и одобренное Комитетом МФЦА по регулированию финансовых услуг, осуществляющее руководство текущей деятельностью Компании, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Совета директоров и Единственного акционера.

Подход к корпоративному управлению

В Компании сформирована и функционирует система корпоративного управления, основанная на четком распределении полномочий и ответственности между органами управления, должностными лицами и работниками, а также на соблюдении прав и законных интересов акционера.

Корпоративная структура обеспечивает эффективное взаимодействие органов управления и работников Компании, а также прозрачность процессов принятия решений.

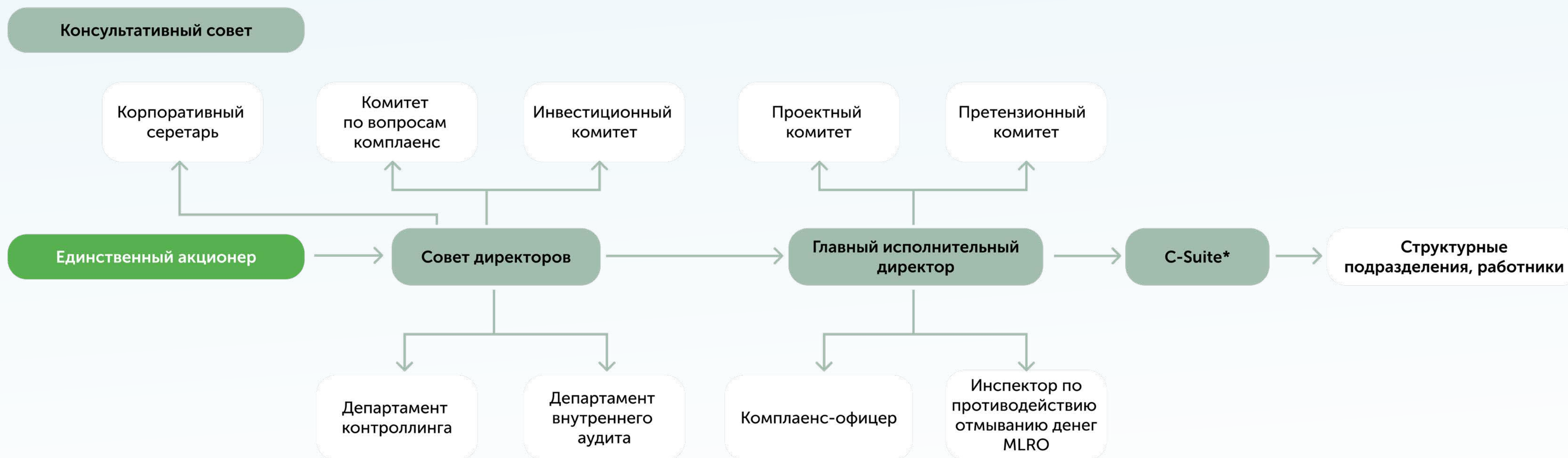
Компания руководствуется Кодексом корпоративного управления, разработанным с учетом требований законодательства Республики Казахстан, действующего права МФЦА, а также принципов корпоративного управления G20/ОЭСР. Применение Кодекса осуществляется на основе принципа «соблюдай или объясняй», что обеспечивает соответствие лучшим международным практикам.

Принципы корпоративного управления

Корпоративное управление в Компании базируется на следующих принципах:

- принцип защиты прав и интересов акционеров;
- принцип эффективного управления;
- принцип самостоятельной деятельности;
- принцип прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Компании;
- принцип законности и этики;
- принцип эффективной кадровой политики;
- принцип охраны окружающей среды;
- принцип регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов;
- принцип ответственности.

Структура корпоративного управления ПК «Freedom Finance Global PLC»



***Управляющие директора:**
по правовой и комплаенс-стратегиям,
по риск-менеджменту,
по данным, аналитике и AI,
по стратегии развития клиентского бизнеса,
поддержки подразделений бизнеса;
Исполнительные директора:
казначейства,
по финансовым вопросам;
Операционный директор.

Деятельность Совета директоров

GRI 2-12

За период с 2023 года по 2025 год
состоялось 147 заседаний:

за 2023 год _____ **51** заседаний

за 2024 год _____ **53** заседаний

за 2025 год _____ **43** заседаний

Все заседания были проведены
со 99%-ным участием членов Совета
директоров.

В 2025 году Совет директоров
осуществлял активную деятельность
по стратегическому и операционному
управлению Компанией. Всего за 2025
год проведено 43 заседания, в рамках
которых рассмотрено

133 вопросов

Структура рассматриваемых вопросов Совета директоров

Повестка заседаний Совета директоров в 2025 году охватывала широкий круг вопросов, связанных с обеспечением устойчивости бизнеса, совершенствованием корпоративного управления и реализацией стратегических приоритетов Компании.

Основная часть рассмотренных вопросов была посвящена:

✓ управлению рисками, комплаенс, ПОД/ФТ, информационной безопасности и внутреннему контролю;

✓ развитию системы корпоративного управления и утверждению внутренних политик и регламентов;

✓ финансовым и операционным результатам деятельности Компании, включая рассмотрение финансовой отчетности и результатов инвестиционной деятельности;

✓ стратегическому развитию Компании, включая расширение деятельности и развитие новых направлений бизнеса;

✓ существенным сделкам и иным значимым корпоративным решениям.

Таким образом, деятельность Совета директоров в отчетном периоде была направлена на обеспечение устойчивости бизнеса, эффективное управление рисками, совершенствование системы корпоративного управления и поддержку долгосрочного развития Компании.

Состав и структура Совета директоров

GRI 2-9, 2-10, 3-3

По состоянию на 31.12.2025 г. в состав Совета директоров Компании входили:

Сергей ЛУКЬЯНОВ —
Председатель Совета директоров

Аскар ТАШТИТОВ —
член Совета директоров

Евгений ЛЕР —
член Совета директоров

Тусуп НУКЕНОВ —
член Совета директоров

Ренат ТУКАНОВ —
Главный исполнительный директор,
член Совета директоров

Марина САДОВНИКОВА —
член Совета директоров

Формирование состава Совета директоров осуществляется с учетом требований к профессиональной квалификации, деловой репутации и опыту.

Члены Совета директоров назначаются решением Единственного акционера на основе независимой и прозрачной процедуры с учетом навыков, достижений, деловой репутации и профессионального опыта кандидатов. При переизбрании отдельных членов либо целого состава Совета директоров на новый срок должны учитываться эффективность членов Совета директоров и их вклад в Компанию.



Действующий состав Совета директоров



СЕРГЕЙ ЛУКЬЯНОВ

1975 года рождения

Должность: Председатель Совета директоров с 01.09.2020 г.

Опыт работы: Обладает более чем 25-летним опытом работы в финансовом секторе и инвестиционной деятельности. Занимал руководящие позиции в инвестиционных и банковских организациях. Имеет значительный опыт в развитии брокерского бизнеса и управлении финансовыми институтами.

Другие должности: Председатель Правления АО «Фридом Финанс»

Образование: Московский государственный институт электроники и математики



АСКАР ТАШТИТОВ

1979 года рождения

Должность: Член Совета директоров с 01.09.2020 г.

Опыт работы: более десяти лет опыта работы на высших руководящих должностях в нефтегазовом секторе и более пяти лет опыта в финансовой индустрии. Участвует в формировании стратегических решений и развитии Компании.

Другие должности: Президент, директор Freedom Holding Corp.

Образование: Йельский университет



ЕВГЕНИЙ ЛЕР

1983 года рождения

Должность: Член Совета директоров с 01.09.2020 г.

Опыт работы: обладает значительным опытом в области финансового управления, аудита и инвестиционной деятельности; ранее работал в BMB Munai, Inc. и Deloitte & Touche.

Другие должности: Chief Financial Officer Freedom Holding Corp.

Образование: Казахско-Американский университет

**ТУСУП НУКЕНОВ**

1987 года рождения

Должность:

Член Совета директоров с 01.09.2020 г.

Опыт работы:

Обладает опытом в управлении операционной деятельностью и инвестиционными процессами. Участвует в развитии бизнес-процессов и операционной эффективности Компании.

Образование:

Высшее

**РЕНАТ ТУКАНОВ**

1983 года рождения

Должность: Главный исполнительный директор (CEO), член Совета директоров с 01.09.2020 г.

Опыт работы: более 15-летний опыт работы в секторе информационных технологий, в том числе более десяти лет работы на руководящих должностях. Его предыдущие должности включают работу в качестве генерального директора компании-системного интегратора и ИТ-директора в дочерней компании Министерства энергетики Республики Казахстан.

Другие должности: Chief Technical Officer Freedom Holding Corp. и Заместитель Председателя Правления АО «Фридом Финанс»

Образование: Университет Туран

**МАРИНА САДОВНИКОВА**

1977 года рождения

Должность: Операционный директор (COO), член Совета директоров с 21.04.2022 г.

Опыт работы: Обладает многолетним опытом в области операционного управления и развития инвестиционных продуктов. Занимала руководящие должности в инвестиционных и финансовых организациях, включая Финам, ВТБ и Сбербанк. В разные годы занимала позиции операционного директора и генерального директора инвестиционных компаний.

Другие должности: Заместитель Председателя Правления по операционной деятельности АО «Фридом Финанс»

Образование: Московский государственный университет дизайна и технологии

Члены Совета директоров обладают экспертизой в следующих областях:



финансовые рынки
и инвестиционная
деятельность;



корпоративное
управление и
стратегическое развитие;



управление рисками и
регулирование финансовых
институтов;



цифровые технологии
и брокерская деятельность.

Совет директоров обеспечивает:



стратегическое руководство
Компанией;



контроль за системой
управления рисками;



надзор за финансовыми
и нефинансовыми
показателями, включая ESG.

Компания стремится к формированию
сбалансированного состава Совета
директоров, обеспечивающего
разнообразие опыта и компетенций.

GRI 405-1

Категория директоров и независимость директоров



В составе Совета директоров преобладают неисполнительные директора, что обеспечивает независимость контроля и эффективное разделение функций управления.

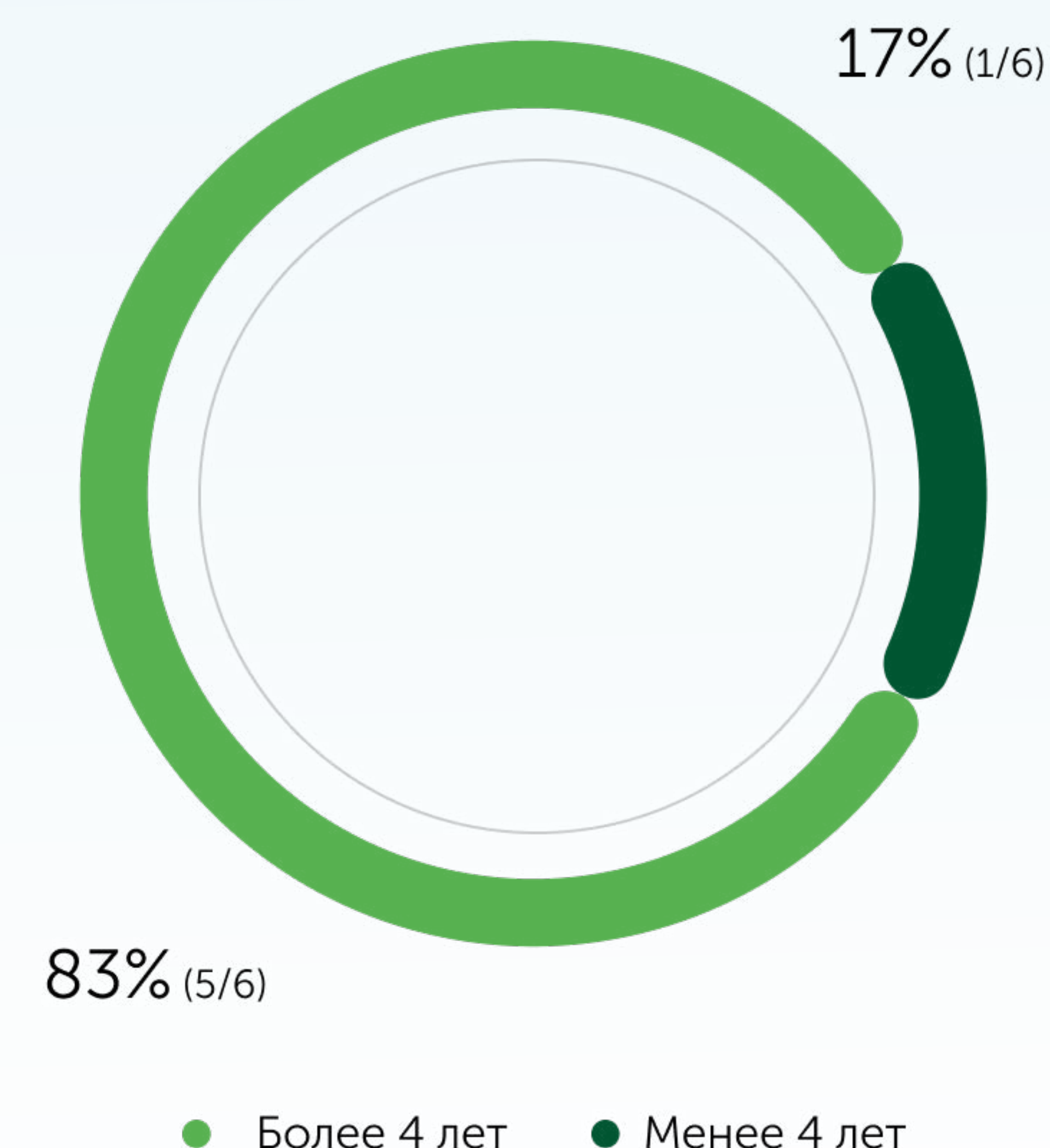
В составе Совета директоров Компании обеспечено разделение функций стратегического и операционного управления:

Действующее право МФЦА не устанавливает обязательного требования о наличии независимых членов Совета директоров для Компании. В этой

связи формирование состава Совета директоров осуществляется с учетом потребностей бизнеса, а также требований к профессиональной квалификации, опыту и деловой репутации его членов.

Компания при этом ориентируется на лучшие международные практики корпоративного управления и рассматривает вопросы независимости и сбалансированности состава Совета директоров как важный фактор повышения эффективности управления.

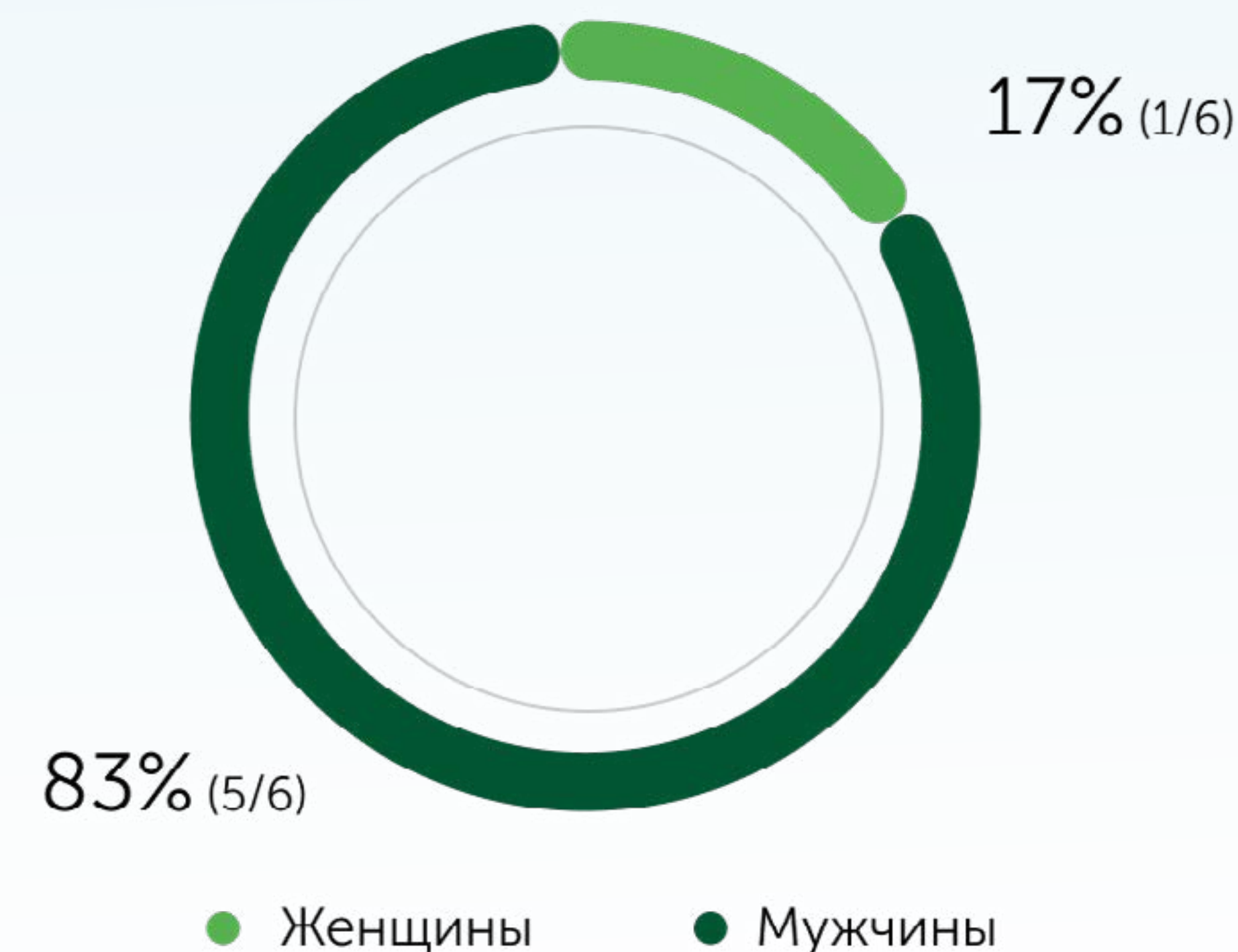
Срок пребывания в Совете директоров



Основной состав Совета директоров был сформирован в 2020 году, при этом в 2022 году состав был расширен за счет назначения дополнительного члена.

Сочетание значительного опыта большинства членов Совета директоров и обновления состава способствует обеспечению преемственности управления, повышению эффективности принимаемых решений и внедрению современных управленческих подходов.

Гендерная принадлежность

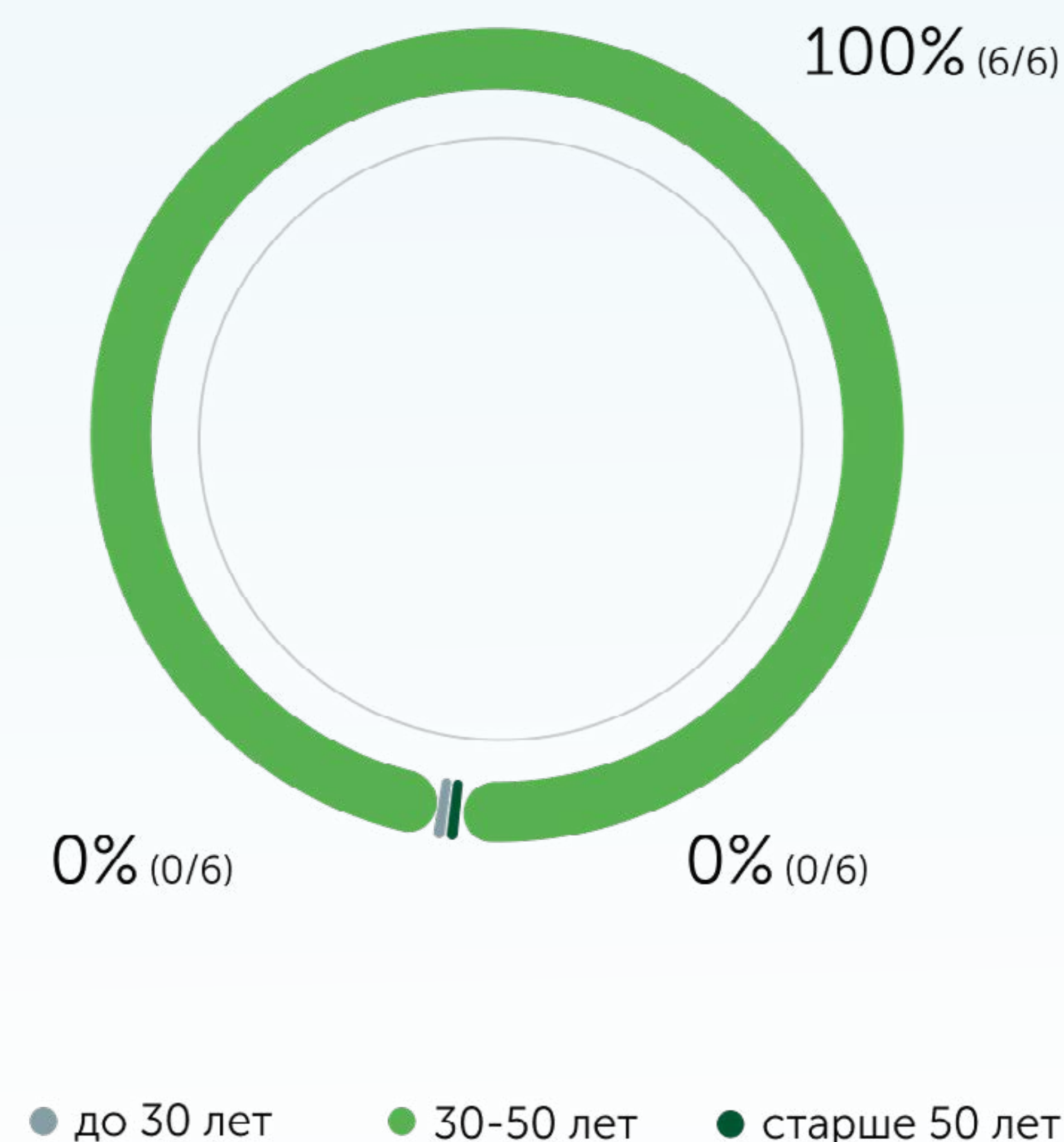


Компания признает важность гендерного разнообразия в органах управления и рассматривает его как фактор повышения качества стратегических решений.

Возрастная структура

Все члены Совета директоров Компании находятся в возрастной категории от 30 до 50 лет. Такая структура отражает высокий уровень профессиональной зрелости в сочетании с актуальными управленческими компетенциями и опытом реализации современных бизнес-подходов.

Возрастная структура Совета директоров обеспечивает сочетание стратегического опыта и современных управленческих компетенций.



1.4

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Управление рисками

GRI 3-3

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Компания реализует интегрированную систему управления рисками, направленную на обеспечение устойчивости бизнеса, защиту активов и средств клиентов, а также соблюдение требований МФЦА.

Система управления рисками регулируется внутренней Политикой управления рисками, утвержденной Советом директоров, и основана на международных подходах, включая руководящие принципы COSO, Basel III, CFA Institute.

Управление рисками осуществляется на постоянной основе и включает полный цикл:

ИДЕНТИФИКАЦИЯ → ОЦЕНКА → ИЗМЕРЕНИЕ → МОНИТОРИНГ → КОНТРОЛЬ РИСКОВ

Ключевые принципы системы:

✓ комплексность и охват всех видов рисков;

✓ прозрачность и достоверность информации;

✓ четкое распределение ролей и ответственности;

✓ непрерывность и цикличность процессов;

✓ риск-ориентированное принятие решений с учетом риск-аппетита.

Система управления рисками интегрирована в стратегическое и операционное управление и охватывает все направления деятельности Компании.

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ РИСКОВ

Распределение обязанностей между органом управления и исполнительным органом Компании основано на принципах корпоративного управления с целью мониторинга и контроля над следующими рисками, связанными с деятельностью Компании:

Кредитный риск —

риск потерь, связанных с объявлением дефолта эмитента, снижением кредитного рейтинга или невыполнением контрагентами своих обязательств.

Страновой риск —

риск потерь при инвестировании в ценные бумаги и обязательства иностранных государств и компаний.

Рыночный риск — риск потерь вследствие изменения рыночных параметров, включая валютные курсы, процентные ставки и цены финансовых инструментов.

Риск ликвидности —

риск неспособности Компании своевременно исполнять свои обязательства вследствие недостатка ликвидных средств.

Операционный риск —

риск потерь вследствие неадекватности или сбоев внутренних процессов, человеческих ресурсов, систем или внешних событий

Правовой риск —

риск потенциальных убытков, возникающих в результате действий регулирующих или судебных органов.

Репутационный риск — риск потерь, связанных с ухудшением деловой репутации Компании вследствие несоблюдения законодательства, обязательств или негативной информации.

Риски цифровых активов — риск потенциальных убытков, связанных с изменениями регулирования, технологическими сбоями, киберугрозами и волатильностью цифровых активов.

ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

Компания применяет комплекс инструментов управления рисками, направленных на ограничение уровня принимаемых рисков и обеспечение устойчивости деятельности.

Ключевые инструменты включают:



систему лимитов, ограничивающую уровень принимаемых рисков и концентрацию позиций;



антикризисные меры, направленные на реагирование на неблагоприятные события и поддержание финансовой устойчивости;



систему двойного контроля, обеспечивающую проверку операций на уровне исполнителя и руководителя.

Применение данных инструментов позволяет Компании эффективно контролировать риски, минимизировать потенциальные потери и обеспечивать надежность операционной деятельности.

1.5

ЭТИЧЕСКОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА И КОМПЛАЕНС

Кодекс корпоративной ЭТИКИ

GRI 2-23, 2-24

В Компании действует Кодекс корпоративной этики, утвержденный Советом директоров, который определяет принципы деятельности в сфере взаимоотношений с работниками, клиентами, поставщиками, деловыми партнерами, акционерами, заинтересованными лицами и уполномоченными государственными органами, а также правила и нормы поведения работников Компании.

Кодекс корпоративной этики отражает систему ценностей, принципов и норм поведения, которыми руководствуется Компания при осуществлении своей деятельности, направленной на развитие рынка ценных бумаг Республики Казахстан, а также содействие социальной и экономической устойчивости страны.

Ключевые принципы Кодекса корпоративной этики включают:

01 СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: недопущение незаконных операций и действий;

02 СПРАВЕДЛИВОСТЬ: признание ответственности перед работниками и клиентами, соблюдение баланса между интересами работников, Компании, акционеров и общества;

03 ПРОЗРАЧНОСТЬ: открытость и честность ведения бизнеса;

04 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: осознание того, что, обеспечивая собственное экономическое процветание, действия Компании оказывают существенное влияние на финансовый сектор и регион присутствия;

05 ТОЛЕРАНТНОСТЬ: уважение и равноправное партнерство;

06 ГУМАНИЗМ: осознание человеческого фактора, содействие его развитию, поддержка программ, направленных на развитие образования и культуры. Безвредный для людей и природы бизнес;

07 ТРАДИЦИОННОСТЬ: уважение традиций и культурных особенностей этнических групп и религиозных конфессий. Защита межнационального и межконфессионального мира и согласия.

Кодекс устанавливает нормы корпоративной этики, включая требования к внутренним и внешним взаимодействиям, защите конфиденциальной информации, предотвращению конфликта интересов, а также правила поведения при взаимодействии с клиентами, партнерами и государственными органами.

Соблюдение положений Кодекса является обязательным к соблюдению всеми руководителями и работниками Компании. Руководители Компании несут ответственность за строгое соблюдение этических норм и стандартов профессиональной деятельности.

Соблюдение принципов Кодекса рассматривается как основа корпоративной культуры, деловой репутации и устойчивого развития Компании.

Комплаенс-контроль

GRI 2-25, 2-27

Ключевой задачей комплаенс службы является создание высокой комплаенс культуры и стандартов этических деловых норм, а также эффективной системы управления комплаенс-рисками, являющейся частью общей системы внутреннего контроля Компании.

Система управления комплаенс-рисками направлена на обеспечение соблюдения требований применимого законодательства, внутренних политик и документов Компании в целях минимизации возможных регуляторных и/или репутационных рисков в деятельности Компании, обеспечения непрерывности деятельности Компании в долгосрочной перспективе и поддержания доверия к Компании со стороны ее клиентов, контрагентов и общественности.

Компания руководствуется ключевыми ценностями и принципами, которые способствуют принятию объективных и обоснованных решений, соблюдению применимого законодательства и поддержанию высокого уровня этического поведения со стороны работников и руководства.

В своей деятельности Компания обеспечивает соответствие передовым локальным и международным практикам в области комплаенс, в том числе в области противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения (далее - ПОД/ФТ/ФРОМУ).

В Компании разработаны и действуют внутренние документы, регламентирующие порядок управления риском легализации (отмывания) доходов, полученных преступным путем, финансирования терроризма и финансирования распространения оружия массового уничтожения (далее - ОД/ФТ/ФРОМУ) и осуществления внутреннего контроля в целях ПОД/ФТ.

Внутренний контроль в целях ПОД/ФТ осуществляется Компанией в целях:

✓ обеспечения выполнения требований Закона Республики Казахстан «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма»;

✓ поддержания эффективности системы внутреннего контроля Компании на уровне, достаточном для управления рисками ОД/ФТ/ФРОМУ и сопряженными рисками (операционного, репутационного, правового характера);

✓ исключения и/или недопущения вовлечения Компании, ее должностных лиц и работников в процессы ОД/ФТ/ФРОМУ.

САНКЦИОННЫЙ КОМПЛАЕНС

Компания уделяет особое внимание вопросам санкционного комплаенса и соблюдению применимых санкций для поддержания высокого уровня доверия со стороны клиентов, контрагентов, партнеров, регулирующих органов и обеспечения защиты используемой инфраструктуры от возможных санкционных рисков.

В этих целях Компанией:

- разработаны внутренние политики и внедрены процедуры по соблюдению применимых санкций;
- применяется комплексная оценка санкционных рисков клиентов, контрагентов, сделок и финансовых инструментов;
- принимаются разумные меры по ограничению или прекращению сотрудничества с клиентами или контрагентами для снижения санкционного риска для Компании и используемой инфраструктуры в рамках применимого законодательства.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ МОШЕННИЧЕСТВУ И КОРРУПЦИИ

В Компании разработаны меры и осуществляются контрольные процедуры по предупреждению и противодействию мошенничеству и коррупции, организовано антикоррупционное обучение работников.

Компания придерживается политики нулевой толерантности к мошенничеству и коррупции в любых проявлениях и руководствуется

следующими принципами в своей деятельности:

- законность
- транспарентность
- этичность
- соблюдение прав и законных интересов партнеров, работников и клиентов, защита их от мошеннических и коррупционных проявлений
- недопущение конфликта интересов

СИСТЕМА ИНФОРМИРОВАНИЯ О НАРУШЕНИЯХ

В Компании функционирует «Горячая линия» — независимый, конфиденциальный и анонимный канал коммуникации, созданный для своевременного выявления и предотвращения фактических или потенциальных нарушений законодательства, а также внутренних нормативных документов. Через данный канал работники, партнеры и иные лица могут сообщать о случаях мошенничества, коррупции, дискриминации, нарушениях этических норм, а также иных действиях, противоречащих

установленным требованиям и принципам добросовестного ведения деятельности.

Все обращения и сопровождающие материалы, поступающие посредством горячей линии, подлежат тщательному анализу со стороны комплаенс службы. По результатам анализа информации и оценки выявленных рисков, принимаются корректирующие меры в целях обеспечения надлежащего уровня внутреннего контроля и деловой этики.

ИНСАЙДЕРСКАЯ ТОРГОВЛЯ И МАНИПУЛИРОВАНИЕ РЫНКОМ

Компания устанавливает и поддерживает системы и средства контроля, которые обеспечивают, насколько это практически возможно, что Компания и ее работники не совершают и не содействуют другим лицам в совершении деяний, которые могут представлять собой злоупотребления на рынке, в том числе неправомерное использование и распространение инсайдерской информации, манипулирование рынком.

Компания прилагает все разумные действия, направленные на охрану инсайдерской информации от неправомерного использования и недопущения возможности манипулирования рынком, в том числе:

- контролирует и ограничивает доступ к инсайдерской информации Компании;
- ведет списки инсайдеров Компании, а также осуществляет мониторинг и учет их сделок;
- мониторит сделки и заявки клиентов Компании на предмет манипулирования рынком.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов представляет собой ситуацию, при которой интересы Компании, ее должностных лиц, работников и клиентов не совпадают между собой и/или ситуацию, в которой личная заинтересованность должностного лица, либо работника Компании влияет или может повлиять на добросовестное и беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

В Компании используются методы урегулирования конфликтов интересов:

- приоритет интересов клиента над интересами Компании при оказании услуг;
- изменение или отказ от сделки/услуги/продукта, которые приводят к возникновению или реализации конфликта интересов;
- раскрытие информации о конфликте интересов, который не был исключен.

В Компании разработаны и действуют внутренние документы, регламентирующие порядок организации системы управления существующим и потенциальным конфликтом интересов в Компании.

1.6

УЧАСТИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ И АССОЦИАЦИЯХ

Участие в профессиональных объединениях и ассоциациях

GRI 2-28, 415-1

Компания взаимодействует с международными и национальными профессиональными объединениями финансового сектора в целях развития отраслевого сотрудничества, совершенствования рыночных практик, участия в профессиональном диалоге по вопросам регулирования финансового рынка и устойчивого развития.

Компания рассматривает участие в профессиональных ассоциациях как элемент ответственного корпоративного управления и прозрачного взаимодействия с заинтересованными сторонами.

В отчетном периоде Компания являлась членом следующих профессиональных объединений и ассоциаций:

- International Capital Market Association (ICMA);
- Federation of Euro-Asian Capital Markets (FEAS);
- Ассоциация финансистов Казахстана (АФК);
- Национальный ESG-клуб Республики Казахстан.

В 2025 году Компания осуществила следующие членские взносы:

	Наименование организации	Тип организации	Характер членства	Размер взноса
	International Capital Market Association	Международная профессиональная ассоциация	Полное членство/ Full Membership	24 тыс. швейцарских франков
	Federation of Euro-Asian Capital Markets	Международная отраслевая ассоциация	Ассоциированное членство/ Supporting Membership	2,5 тыс. евро
	Ассоциация финансистов Казахстана	Национальная отраслевая ассоциация	Членство/ Membership	1 415,5 тыс. тенге
	Национальный ESG-клуб Республики Казахстан	Профессиональное ESG-объединение	Членство/ Membership	-

Компания осуществляла расходы исключительно в форме членских взносов, связанных с участием в профессиональных объединениях и ассоциациях.

В 2025 году Компания не осуществляла политическое финансирование, включая финансирование политических партий, кампаний и лоббистской деятельности.

Участие Компании в профессиональных объединениях направлено на развитие финансового рынка, корпоративного управления и практик устойчивого финансирования.

1.7

ОТВЕТСТВЕННОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

Ответственное налогообложение

Подход к управлению налоговыми вопросами

GRI 207-1, 207-2

Компания рассматривает ответственное налогообложение как неотъемлемую часть системы корпоративного управления, устойчивого развития и долгосрочной деловой устойчивости. Налоговый подход Компании основан на принципах прозрачности, добросовестности и соблюдения применимого законодательства.

23 октября 2025 года Советом директоров Компании утверждена Устойчивая налоговая политика, определяющая ключевые подходы к управлению налоговыми вопросами, налоговыми рисками и взаимодействию с налоговыми органами.

Компания осуществляет деятельность как участник МФЦА и применяет специальный правовой режим, предусмотренный для участников МФЦА.

Компания осознает свою ответственность за устойчивое экономическое развитие Республики Казахстан и придерживается следующих принципов ответственного налогообложения:



обеспечение полного соответствия деятельности Компании как буквальному содержанию, так и целям и смыслу применимого законодательства;



применение принципа «вытянутой руки» при проведении операций;



принятие налоговых позиций, основанных на разумных деловых и экономических принципах и общепринятых передовых практиках, с недопущением использования недобросовестных налоговых схем;



предоставление полной и достоверной информации, связанной с деятельностью Компании, в соответствующие налоговые органы для обеспечения прозрачности осуществляемой деятельности;



соблюдение положений специального договора (QI Agreement), заключенного между Компанией и Налоговой службой США (Internal Revenue Service);



добросовестность и недопущение злоупотребления налоговыми льготами, предоставленными Компанией как участнику МФЦА;



отказ от применения непрозрачных бизнес-структур;



неосуществление экономической деятельности в странах/ юрисдикциях с низким или нулевым налогообложением, а также непереvod созданной стоимости и доходов в указанные страны/ юрисдикции, если такая деятельность не имеет реального экономического обоснования;



соблюдение высоких стандартов в области налогового администрирования;



соответствие международным подходам в области налоговой прозрачности и противодействия недобросовестным налоговым практикам.

Компания не использует налоговые структуры или механизмы, не имеющие реального экономического содержания и созданные исключительно для снижения налоговых обязательств.

Как участник МФЦА, Компания соблюдает требования Правил существенного присутствия (Substantial Presence Rules), применимых к участникам МФЦА, использующим налоговые льготы. Указанные требования предусматривают наличие реального экономического присутствия, достаточного уровня операционных расходов и квалифицированных работников, а также осуществление основной деятельности, приносящей доход, на территории МФЦА.

В рамках управления налоговыми рисками Компания:

применяет внутренние процедуры контроля;

взаимодействует с внешними консультантами и аудиторами при необходимости;

осуществляет мониторинг изменений налогового законодательства;

проводит регулярное обучение работников, ответственных за вопросы налогообложения.

оценивает потенциальные налоговые риски;

обеспечивает хранение и документирование налоговой информации в соответствии с требованиями законодательства;

Компания стремится к поддержанию конструктивного и добросовестного взаимодействия с налоговыми органами, основываясь на принципах прозрачности, сотрудничества и своевременного раскрытия необходимой информации.

В отчетном периоде Компания не выявила случаев существенных нарушений налогового законодательства либо существенных санкций со стороны налоговых органов.

НАЛОГОВАЯ ПРОЗРАЧНОСТЬ

Компания стремится обеспечивать высокий уровень налоговой прозрачности и раскрытия информации в рамках требований законодательства и международных стандартов.

Компания зарегистрирована в Налоговой службе США (Internal Revenue Service, IRS) в статусах Qualified Intermediary (QI) и Qualified Derivatives Dealer (QDD).

Наличие указанных статусов подтверждает соответствие Компании международным требованиям в области налоговой отчетности, Закона США о налоговом контроле иностранных счетов (Foreign Account Tax Compliance Act, FATCA) и налогового комплаенса при операциях с американскими финансовыми инструментами и производными финансовыми инструментами (деривативами).

Статус QI позволяет Компании выступать квалифицированным финансовым посредником при операциях с американскими финансовыми инструментами, осуществлять налоговую отчетность и применять международные налоговые процедуры.

Статус QDD подтверждает соответствие дополнительным требованиям IRS в части операций с производными финансовыми инструментами.

Как участник МФЦА Компания применяет специальный налоговый режим, в рамках которого имеет право на применение налоговых льгот по отдельным финансовым услугам, включая освобождение от корпоративного подоходного налога (КПН), освобождение от налога на добавленную стоимость (НДС), а также применение льгот по отдельным операциям с ценными бумагами на Astana International Exchange (AIX).

Наличие статусов QI/QDD, а также применение налогового режима МФЦА отражают приверженность Компании принципам налоговой прозрачности, соблюдения международных налоговых требований и развитию эффективной системы корпоративного управления и комплаенса.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Подход к управлению экологическим воздействием

Изменение климата

Цели по сокращению выбросов

Энергоэффективность

Управление водными ресурсами и отходами

Подход к управлению экологическим воздействием

GRI 3-3

Компания рассматривает управление экологическим воздействием как неотъемлемую часть системы устойчивого развития и корпоративного управления. Экологическая ответственность интегрирована в бизнес-процессы Компании и направлена на предотвращение и минимизацию негативного воздействия на окружающую среду, а также на поддержку долгосрочной устойчивости бизнеса.

Подход Компании к управлению экологическими аспектами отражен в Политике устойчивого развития⁸, Политике в области охраны окружающей среды⁹, Политике устойчивого инвестирования¹⁰.

Компания в рамках осуществления своей деятельности руководствуется следующими принципами:

02 принцип законности и приверженности международным инициативам;

03 принцип взаимодействия и прозрачности;

04 принцип повышения экологической осведомленности;

05 принцип непрерывного совершенствования.

С учетом специфики деятельности как финансового института, Компания не оказывает значительного прямого воздействия на окружающую среду. Вместе с тем, признается наличие косвенного экологического воздействия, связанного с операционной деятельностью и инвестиционными решениями. В связи с этим Компания реализует системный подход к управлению экологическими аспектами по следующим ключевым направлениям.

01 принцип предосторожности;¹¹

⁸ Политика устойчивого развития ПК «Freedom Finance Global PLC» от 27.03.2025 г.

<https://fbroker.kz/file/y1eBcHzxyXatLMGnZX401SBZk2aeWd-metaRkZHX9Cf0L7Qu9C40YLQuNC60LAgoYPRgdGC0L7QudGH0LjQstC0LPQviDRgNCw0LfQstC40YLQuNGPICjRg9GC0LluKS5wZGY%3D-.pdf>

⁹ Политика в области охраны окружающей среды ПК «Freedom Finance Global PLC» от 19.03.2026г.

<https://fbroker.kz/file/01KN3T0B767C4XTYHF6TSNRNJT.pdf>

¹⁰ Политика устойчивого инвестирования ПК «Freedom Finance Global PLC» от 05.02.2026 г.

<https://fbroker.kz/file/01KKKCDXTXMA2CFVN320YNQBSV.pdf>

¹¹ Согласно принципу предосторожности при риске серьезного или необратимого экологического ущерба отсутствие полной научной определенности не является основанием для отсрочки мер по его предотвращению (15-й принцип Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию 1992 года)

Управление экологическим воздействием осуществляется по следующим направлениям:

01 ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ И ЭНЕРГИИ.

Компания реализует меры, направленные на рациональное использование ресурсов и снижение экологического воздействия операционной деятельности, включая:

- внедрение систем мониторинга потребления энергии, топлива и воды, а также образования отходов;
- стимулирование работников к внедрению энергосберегающих и водосберегающих практик через повышение их осведомленности и реализацию мероприятий по рациональному использованию ресурсов;
- приоритетность приобретения и аренды недвижимости устанавливается в пользу зданий с более высоким классом энергоэффективности при наличии технической и экономической возможности;
- совершенствование на постоянной основе системы электронного документооборота в целях сокращения использования бумаги и минимизации образования отходов;
- организация системы раздельного сбора отходов, образующихся в офисах Компании, включая бумажные, электронные и иные виды отходов, с последующей передачей их на переработку, повторное использование либо экологически безопасную утилизацию через специализированные организации в соответствии с требованиями применимого законодательства.

02 УПРАВЛЕНИЕ КЛИМАТИЧЕСКИМ ВОЗДЕЙСТВИЕМ.

Компания интегрирует климатические факторы в операционную и инвестиционную деятельность посредством принятия следующих мер:

- внедрение и совершенствование системы мониторинга и раскрытия данных по выбросам парниковых газов в соответствии методологиями GHG Protocol для учета прямых, косвенных и прочих косвенных выбросов, а также PCAF для расчета финансируемых выбросов инвестиционной деятельности;
- содействие разработке и продвижению продуктов и решений, направленных на снижение воздействия на окружающую среду, посредством внедрения цифровых технологий;
- продвижение устойчивого/ответственного инвестирования и интеграция ESG-факторов в инвестиционную деятельность;
- развитие инструментов, способствующих минимизации климатических рисков, включая оценку углеродного следа инвестиционных портфелей и финансовых продуктов;
- повышение осведомленности работников и клиентов в части устойчивого инвестирования и экологической устойчивости.

03 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ.

Компания взаимодействует с заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды, основываясь на принципах партнерства и взаимного уважения.

К числу заинтересованных сторон относятся акционеры, инвесторы, государственные органы, поставщики, работники, клиенты, неправительственные организации, средства массовой информации, а также иные лица, на деятельность которых Компания оказывает влияние либо которые могут оказывать влияние на деятельность Компании.

Изменение климата

GRI 3-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4

Подход у Freedom Finance Global к оценке углеродного следа основан на применении международных практик в области расчета выбросов парниковых газов: протокола по парниковым газам (GHG Protocol), руководящих принципов Межправительственной группы экспертов по изменению климата (МГЭИК), а также Стандарта Партнерства по учету выбросов углерода в финансовом секторе (PCAF).

2025 год является первым отчетным годом, за который Компания самостоятельно осуществила расчет и раскрытие выбросов парниковых газов в рамках собственного финансового года и организационных границ. В связи с этим 2025 год был принят в качестве базового, относительного которого в последующем Компания будет оценивать результативность своей деятельности по управлению углеродным следом.

Организационные границы оценки выбросов парниковых газов включают все объекты Компании, находящиеся под его операционным контролем.

Операционные границы охватывают три уровня выбросов: прямые выбросы (Scope 1), косвенные энергетические выбросы (Scope 2), прочие косвенные выбросы (Scope 3) связанные с командировками работников (категория 6), арендуемыми объектами (категория 8) и финансируемыми выбросами (категория 15).

Количественная оценка выбросов парниковых газов включает CO₂, CH₄ и N₂O. Для перевода выбросов парниковых газов в тCO₂-экв. применялись значения потенциалов глобального потепления (ПГП) из 6-го Оценочного доклада МГЭИК¹².

В 2025 году совокупный объем выбросов парниковых газов Компании составил 76 466,85 т CO₂-экв., при этом весь объем приходится на Scope 3, в то время как выбросы Scope 1 и Scope 2 отсутствуют в силу особенностей бизнес-модели. Существенная доля выбросов сформирована финансируемыми выбросами (Категория 15), на которые приходится 97,80% совокупного объема.

Интенсивность выбросов в отчетном периоде составила 0,68 т CO₂ -экв./млн тенге. В расчет показателя интенсивности включены выбросы Scope 1, Scope 2 и Scope 3.¹³

Структура выбросов парниковых газов по охватам (Scope 1–3), 2025 год

Показатель	Ед. измерения	Объем выбросов
Scope 1	тонн CO ₂ -экв.	0
Scope 2	тонн CO ₂ -экв.	0
Scope 3	тонн CO ₂ -экв.	76 466,85
Итого	тонн CO ₂ -экв.	76 466,85

Интенсивность	тонн CO ₂ -экв./млн тенге	0,68
---------------	--------------------------------------	------

Показатели выбросов парниковых газов (GRI 305-1, 305-2, 305-3) и интенсивности выбросов (GRI 305-4) прошли независимую внешнюю верификацию третьей стороной.

¹² ПГП CH₄= 27, N₂O=273
¹³ В качестве показателя для расчета интенсивности выбросов использовались аудированные показатели выручки (чистый процентный доход и чистый непроцентный доход), выраженные в млн тенге.

ПРЯМЫЕ И КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (SCOPE 1, 2)

Учет выбросов парниковых газов осуществляется в соответствии с подходом операционного контроля и охватывает 100% деятельности Компании.

В 2025 году прямые и косвенные энергетические выбросы Freedom Finance Global составили 0 тCO₂-экв.

Отсутствие выбросов обусловлено особенностями бизнес-модели Компании:



в организационных границах отсутствуют источники прямых выбросов, включая собственный транспорт и стационарные установки сжигания топлива;



отсутствуют объекты, находящиеся под операционным контролем, по которым осуществляется учет потребления энергии в рамках Scope 2.

При наличии соответствующих источников выбросов расчет косвенных энергетических выбросов (Scope 2) осуществляется с применением location-based метода с использованием официальных коэффициентов выбросов Республики Казахстан, что соответствует международной практике расчета выбросов парниковых газов.

Операционная деятельность Компании осуществляется в арендуемых помещениях, в связи с чем выбросы, связанные с потреблением электро- и теплоэнергии, учитываются в составе прочих косвенных выбросов Scope 3 (категория 8) в соответствии с требованиями GHG Protocol.

В связи с тем, что 2025 год является первым отчетным периодом раскрытия выбросов парниковых газов, сопоставимые данные за предыдущие периоды отсутствуют. Оценка динамики показателей Компании будет осуществляться в последующих отчетных периодах.

Целевым ориентиром Компании является поддержание нулевого уровня выбросов Scope 1 и Scope 2 в краткосрочной и среднесрочной перспективе.

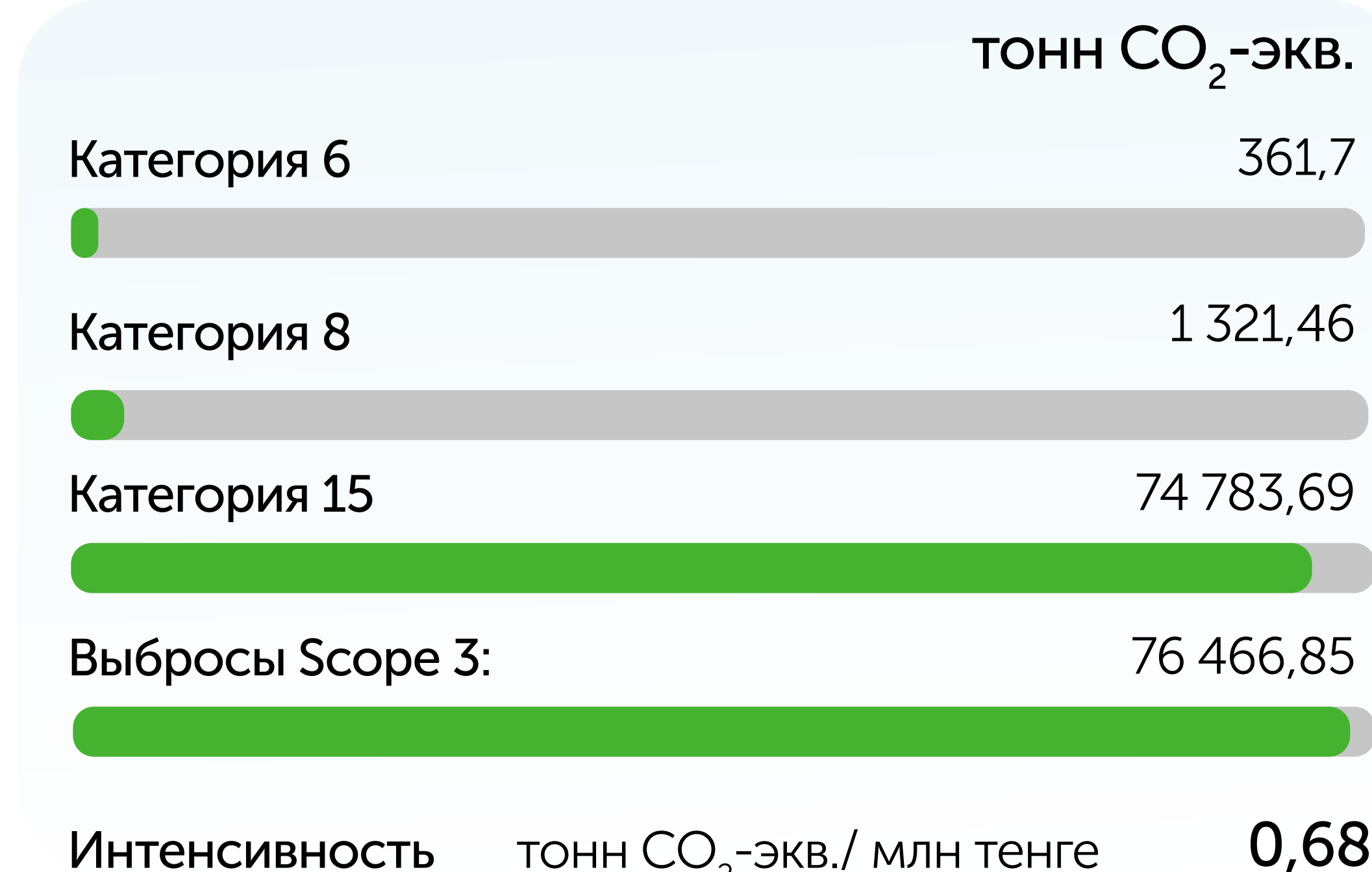
ПРОЧИЕ КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (SCORE 3)

В отчетном периоде Компания провела оценку прочих косвенных выбросов парниковых газов в соответствии с протоколом по парниковым газам (GHG Protocol), руководящими принципами МГЭИК и стандартом PCAF.

Компания провела качественную оценку категорий Score 3 и определила наиболее значимые для бизнес-модели категории связанные с командировками работников (Категория 6), арендуемыми объектами (Категория 8) и финансируемыми выбросами (Категория 15).

В 2025 году общий объем прочих косвенных выбросов составил 76 466,85 т CO₂-экв., при этом интенсивность выбросов составила 0,68 т CO₂-экв./ млн тенге. Данные за предыдущие периоды отсутствуют, поскольку раскрытие прочих косвенных выбросов осуществляется впервые.

Выбросы парниковых газов Score 3 по категориям за 2025 год, тCO₂-экв.



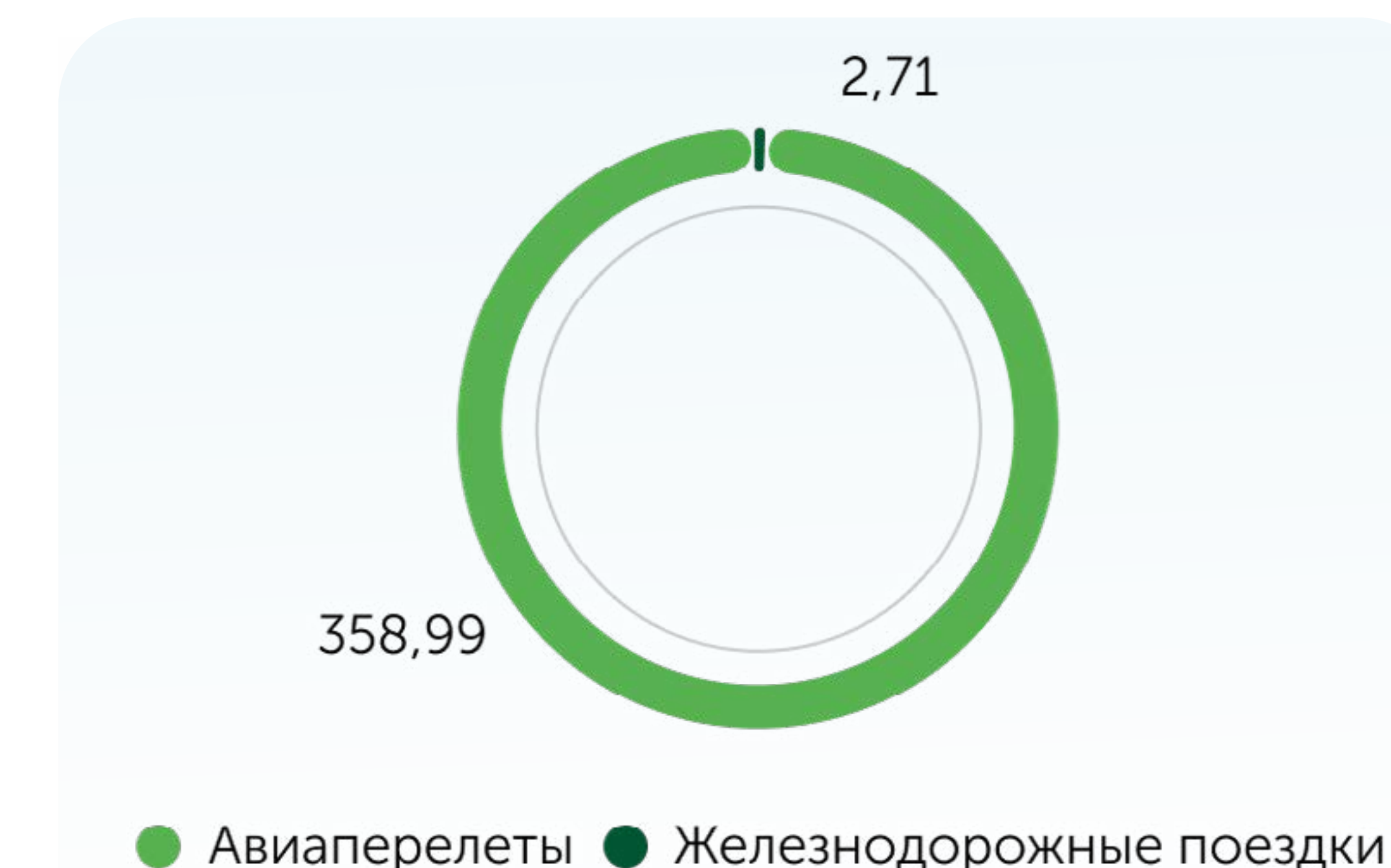
ПРОЧИЕ КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ, СВЯЗАННЫЕ С КОМАНДИРОВКАМИ РАБОТНИКОВ, КАТЕГОРИЯ 6

Расчет выбросов связанных с деловыми поездками выполнен с применением дистанционного метода (distance-based method): расстояния между пунктами назначения определялись с использованием навигационных онлайн-сервисов, с последующей агрегацией по видам транспорта и применением коэффициентов эмиссии из общедоступных источников в соответствии с GHG Protocol.

В 2025 году выбросы парниковых газов в результате деловых поездок работников составили 361,7 т CO₂-экв., что эквивалентно 0,47% совокупных выбросов Score 3. Доля категории является несущественной в структуре прочих косвенных выбросов Компании.

Источником выбросов является сжигание топлива при использовании транспортных средств для перевозки работников в рамках деловых поездок. Основной вклад формируют авиационные перевозки: 99,3% выбросов данной категории приходятся на авиаперелеты, преимущественно на рейсы средней дальности.

Прочие косвенные выбросы парниковых газов, связанные с деловыми поездками работников (Категория 6), т CO₂-экв



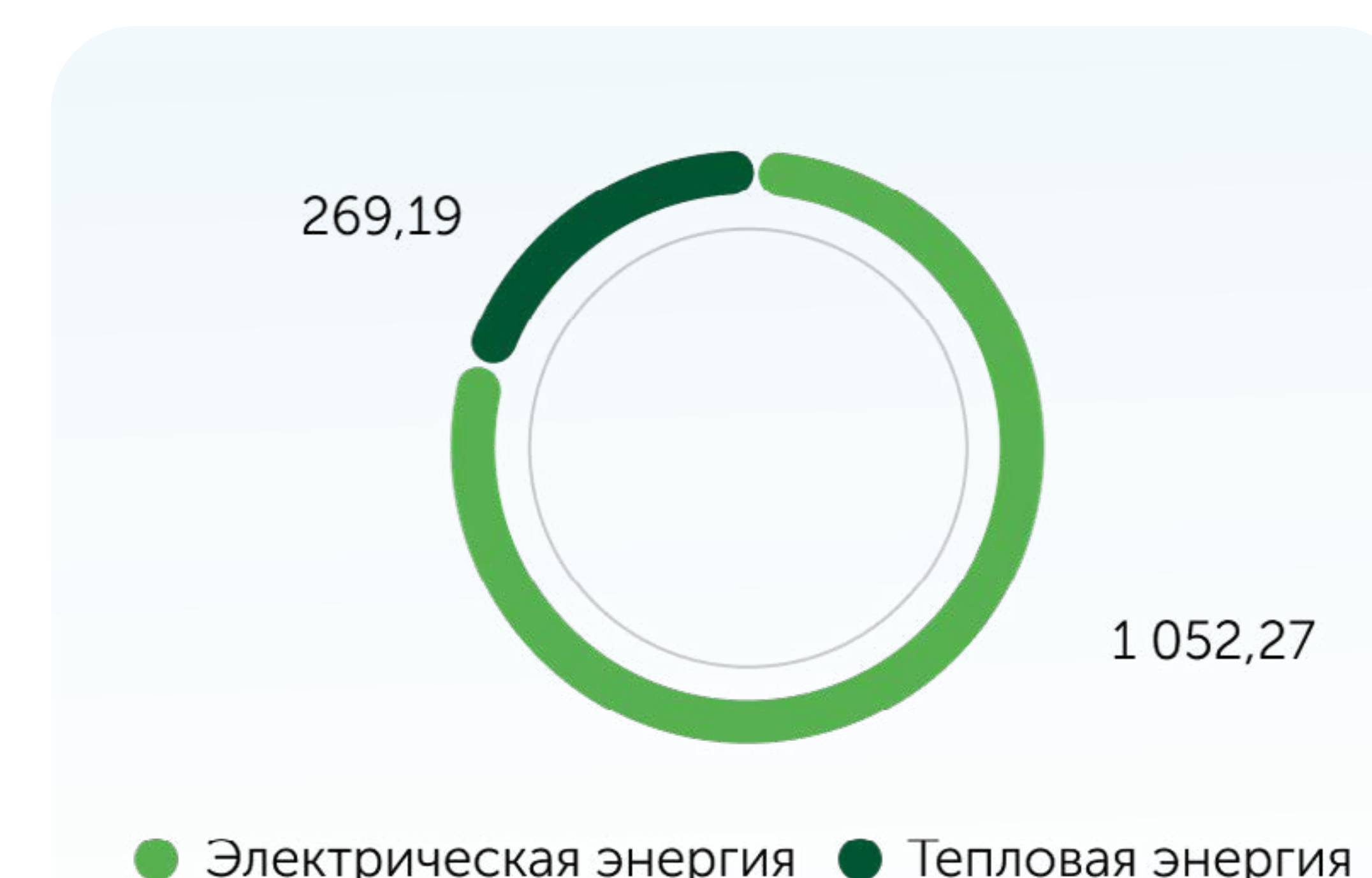
ПРОЧИЕ КОСВЕННЫЕ ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ, СВЯЗАННЫЕ С АРЕНДУЕМЫМИ ОБЪЕКТАМИ, КАТЕГОРИЯ 8

Прочие косвенные выбросы связанные с арендуемыми объектами обусловлены выработкой электрической и тепловой энергии, потребляемой в арендуемых объектах, которые не находятся под операционным контролем Компании. Расчет выбросов выполнен с применением регионального подхода (location-based) в соответствии с GHG Protocol.

Охват данных по выбросам, связанным с арендуемыми объектами, составил 80% от общей арендуемой площади Компании и рассчитан с учетом фактического периода использования объектов. В расчет включены объекты с доступными фактическими данными по потреблению энергии.

В 2025 году объем выбросов составил 1 321,46 т CO₂-экв., что эквивалентно 1,73% совокупных выбросов Score 3. Основная доля выбросов приходится на потребление электрической энергии 1 052,27 т CO₂-экв.

Прочие косвенные энергетические выбросы (Категория 8), т CO₂-экв



ФИНАНСИРУЕМЫЕ ВЫБРОСЫ,
КАТЕГОРИЯ 15

Наиболее существенное воздействие Компании на изменение климата связано с финансируемыми выбросами, возникающими в результате инвестиционной деятельности. Инвестиционный портфель Freedom Finance Global представлен корпоративными и государственными ценными бумагами. Оценка финансируемых выбросов проведена в соответствии с методологией PCAF и охватывает вложения в ценные бумаги и суверенный долг. Расчет выполнен с использованием доступных данных эмитентов и прокси-оценок в соответствии с подходами PCAF и сопровождается допущениями и ограничениями, связанными с доступностью данных и применением усредненных коэффициентов эмиссии. В рамках инвестиционного портфеля из оценки были исключены ETF и ноты из-за отсутствия применимого методологического подхода.

По состоянию на конец 2025 года объем инвестиционного портфеля составил 69,1 млрд тенге, при этом доля портфеля, охваченная расчетом, достигла 99,8%, что обеспечивает высокую репрезентативность результатов. Совокупные финансируемые выбросы без учета ЗИЗЛХ составили 74 783,69 тCO₂-экв. Интенсивность финансируемых выбросов составляет 0,65 тCO₂-экв. / млн тенге

Структура выбросов характеризуется преобладанием суверенного долга, на который

приходится 49 465,43 тCO₂-экв. (66,1%), тогда как на корпоративные ценные бумаги приходится 33,9% (25 318,26 тCO₂-экв.).

Совокупные финансируемые выбросы с учетом ЗИЗЛХ составили 67 338,65 тCO₂-экв. Раскрытие показателей как с учетом, так и без учета ЗИЗЛХ осуществляется согласно стандарту PCAF для обеспечения прозрачности и сопоставимости данных для заинтересованных сторон.

2025 год принят Компанией в качестве базового года для дальнейшего мониторинга и сопоставления финансируемых выбросов.

Раскрытие финансируемых выбросов осуществляется впервые, в связи с чем данные за предыдущие периоды отсутствуют.

Финансируемые выбросы Компании
на 31.12.2025 г.

Тип актива	Ед. изм	Объем выбросов
Ценные бумаги	тCO ₂ -экв.	25 318,26
Суверенный долг (без ЗИЗЛХ)	тCO ₂ -экв.	49 465,43
Суверенный долг (с учетом ЗИЗЛХ)	тCO ₂ -экв.	42 020,39
Итого портфель (без ЗИЗЛХ)	тCO₂-экв.	74 783,69

74 783,69
тCO₂-ЭКВ.

Цели по сокращению выбросов

Компания установила и публично раскрыла климатические цели¹⁴, включая долгосрочную цель достижения нулевого уровня выбросов (Net-Zero), а также промежуточные целевые показатели, соответствующие международным подходам к декарбонизации.

Наша цель - стать финансовой организацией с нулевым уровнем выбросов (Net-Zero по Scope 1, Scope 2 и релевантным категориям Scope 3) к 2060 году. В рамках данной цели определены промежуточные количественные и качественные

показатели, обеспечивающие поэтапное сокращение выбросов и соответствие траектории низкоуглеродного развития.

Цели установлены относительно базового 2025 года, принятого Компанией в качестве отправной точки для мониторинга динамики выбросов.

Указанные цели утверждены 12 марта 2026 года по итогам отчетного периода 2025 года.

Ключевые количественные цели включают:

Охват (Scope)	Базовый год	Целевой год	Выбросы базового года (тCO ₂ e)	Доля от общего объема базового года	Целевой уровень сокращения
Scope 1 + Scope 2 + Scope 3	2025	2050	76 466,85	100%	Сокращение на 80%
Scope 3 (деловые поездки)	2025	2035	361,7	0,47%	Сокращение на 50%
Scope 3 (энергопотребление)	2025	2035	1 321,46	1,73%	Сокращение на 25%

Качественные цели включают:



усиление взаимодействия с регулирующими органами, отраслевыми ассоциациями, гражданским обществом, научным сообществом и другими заинтересованными сторонами для содействия и продвижения перехода к низкоуглеродной экономике;



дальнейшее внедрение принципов «зеленого» финансирования (таких как Принципы Международной ассоциации рынков капитала, ICMA) в процесс принятия корпоративных решений и операционную деятельность.



поддержание высоких экологических стандартов в отношении офисных помещений и управления цепочками поставок (в частности, отдавая предпочтение офисам, сертифицированным по стандарту LEED);

¹⁴ Декларация о приверженности достижению нулевого уровня выбросов (Net Zero), утвержденная протокольным решением заседания Совета директоров ПК «Freedom Finance Global PLC» от 12.03.2026 г.
<https://fbroker.kz/file/01KN48894E51QEBBZ9ABJ12AWB.pdf>

Энергоэффективность

GRI 302-1

В 2025 году общее потребление энергии составило 8 264,8 ГДж, включая электро- и тепловую энергию, полученную от внешних поставщиков.

Потребление электроэнергии составило 1 449 402,55 кВт*ч, тепловой энергии 727,53 Гкал. Для целей сопоставимости и агрегирования общий объем энергопотребления представлен в ГДж.

Энергопотребление Компании связано с эксплуатацией арендованных офисных помещений и обеспечением функционирования ИТ-инфраструктуры и цифровых сервисов, необходимых для операционной деятельности.

Компания не владеет объектами недвижимости; учет энергопотребления осуществляется на основании данных, предоставляемых арендодателями и управляющими компаниями.

Интенсивность энергопотребления в отчетном периоде составила **7,20 ГДж/чел.**

Компания последовательно совершенствует подходы к учету энергоресурсов и рассматривает возможности повышения энергоэффективности в рамках операционной деятельности.



7,20 ГДж/чел.

Управление водными ресурсами и отходами

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

GRI 303-3

Компания осуществляет деятельность в финансовом секторе и не относится к водоемким отраслям экономики. Потребление воды ограничивается хозяйственно-бытовыми нуждами офисных помещений.

Водоснабжение офисов осуществляется через централизованные городские коммунальные системы. Компания не осуществляет забор воды из поверхностных или подземных природных источников.

Компания не владеет объектами недвижимости; все офисные помещения используются на условиях аренды и представляют собой части бизнес-центров и административных зданий. Учет водопотребления осуществляется на основании данных арендодателей и управляющих компаний либо расчетным методом при отсутствии приборов учета.

В отчетном периоде общий объем потребления воды составил **10 115 м³**. В 2025 году Компания потребила 9 464,2 м³ воды в регионах со средне-высоким уровнем дефицита водных ресурсов. Дополнительно 545,2 м³ потреблено в регионах с низким уровнем дефицита и 106 м³ в регионах с высоким уровнем дефицита.

Объем забираемой воды, в разбивке по уровням водного дефицита, м³*



Компания не осуществляет водоемких процессов и не использует воду в производственных целях.

Сброс сточных вод осуществляется в централизованные системы водоотведения через управляющие компании зданий в соответствии с применимым законодательством и условиями аренды. Прямых сбросов в природные водные объекты Компания не осуществляет.

УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ

GRI 306-1, 306-2, 306-3

Freedom Finance Global PLC рассматривает управление отходами как часть экологической ответственности. Несмотря на невысокий уровень воздействия, операционная деятельность Компании сопровождается образованием отходов, характерных для офисной среды.

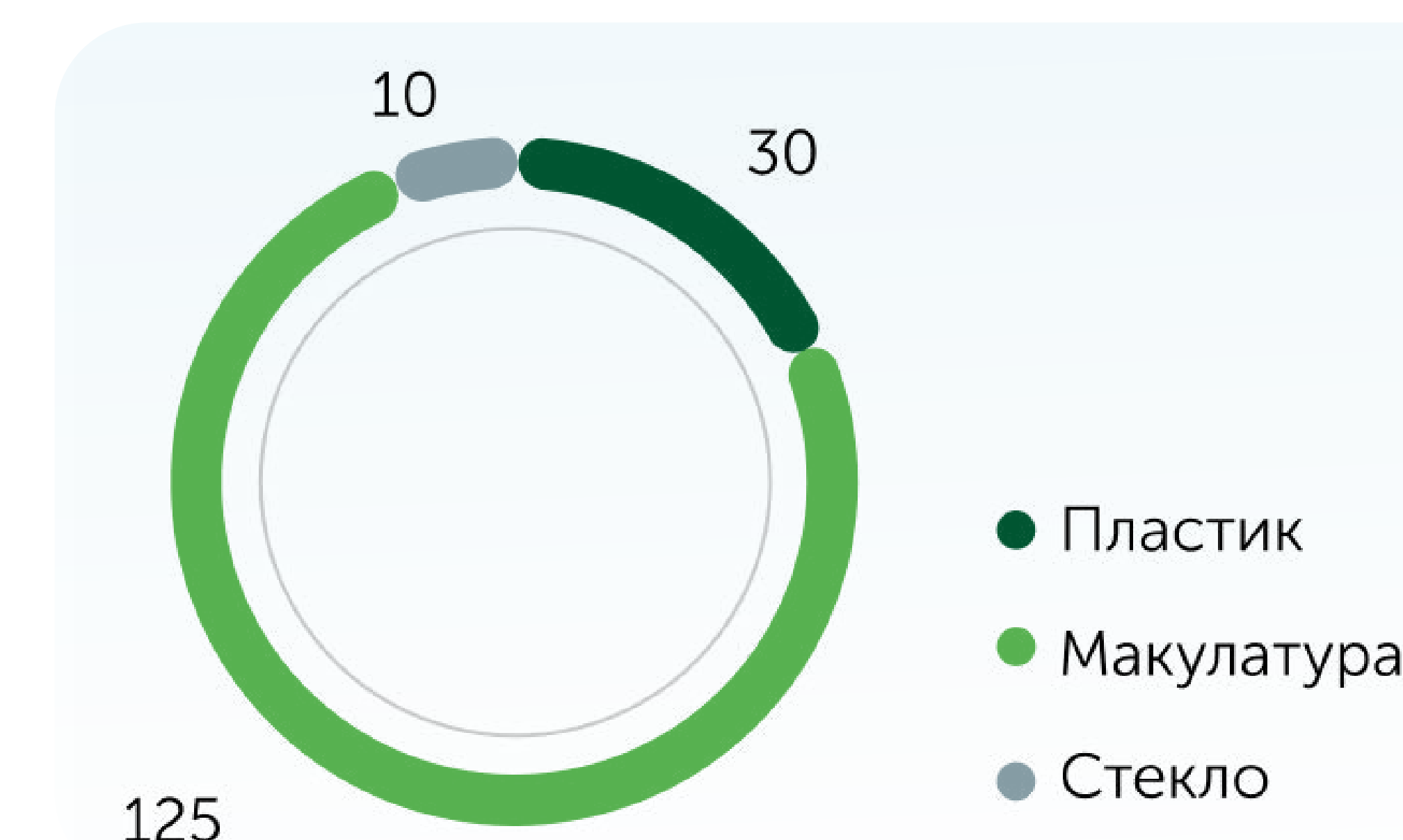
В 2025 году общий объем образованных отходов составил 6,69 тонн, включая отходы, переданные на переработку в рамках раздельного сбора. Основную долю формируют бумажные отходы, что соответствует специфике деятельности Компании. Сбор, вывоз и дальнейшая обработка отходов осуществляются специализированными организациями через управляющие компании зданий в рамках договорных отношений и в соответствии с требованиями применимого законодательства. Компания последовательно реализует меры по снижению образования отходов, включая развитие электронного документооборота, сокращение использования бумажных носителей и оптимизацию использования офисных ресурсов.

В отчетном периоде Компания начала внедрение практик раздельного сбора отходов в рамках инициативы «Зеленый офис». Контейнеры для раздельного сбора отходов установлены в трех

офисах: БЦ «Esentai Tower», БЦ «Кайсар Плаза» и БЦ «Prime Business Park». Дополнительно проведено очное и онлайн-обучение работников по вопросам раздельного сбора и устойчивого обращения с отходами.

В период с сентября по декабрь 2025 года в рамках раздельного сбора отходов было направлено на переработку 165 кг вторичного сырья.

Структура вторичного сырья, переданного на переработку, кг



Доля отходов, направленных на переработку, составила около 2,5% от общего объема образованных отходов. Компания планирует дальнейшее развитие практик раздельного сбора отходов и увеличение доли отходов, направляемых на переработку, в последующие отчетные периоды.

03

СОЦИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ

Трудовые практики

Состав и разнообразие персонала

Соотношение базового оклада женщин и мужчин

Меры по противодействию дискриминации и харассменту

Права человека

Обязательства Компании в области прав человека

Должная осмотрительность в области прав человека

Управление человеческим капиталом

Подход к управлению человеческим капиталом

Найм персонала и текучесть кадров

Программы поддержки работников

Охрана труда и техника безопасности

Политика в области охраны труда и техники безопасности

Программы по охране труда и технике безопасности

Финансовая инклюзия

Измерение удовлетворенности клиентов

3.1

ТРУДОВЫЕ ПРАКТИКИ

Состав и разнообразие персонала

GRI 2-7, 2-8, 3-3

1 148 человек

Общая численность работников на конец отчетного периода (на 31 декабря 2025 года)

Компания раскрывает сведения о работниках, которые не являются штатными работниками Компании и выполняют работы на основании договоров гражданско-правового характера (ГПХ). На конец 2025 года численность работников не являющихся штатными работниками в Компании составила 13 человек.

Указанные работники, не являющиеся штатными работниками, привлекались преимущественно для выполнения консультационных, юридических, кадровых и иных вспомогательных функций.

СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ



Все работники осуществляют деятельность на основании бессрочных (постоянных) трудовых договоров.



Работники со срочными (временными) трудовыми договорами отсутствуют.



Работники с негарантированными рабочими часами отсутствуют.



Основная часть работников занята на условиях полного рабочего дня, при этом 4 работника работают на условиях неполного рабочего времени.

Таким образом, структура занятости Компании характеризуется высокой степенью стабильности трудовых отношений.

В отчетном периоде:

- найм работников преимущественно осуществлялся на условиях полного рабочего времени;
- отсутствовали работники со срочными (временными) трудовыми договорами;
- отсутствовали работники с негарантированным рабочим временем.

Изменения численности персонала в отчетном периоде связаны с техническим перераспределением работников между направлениями бизнеса.

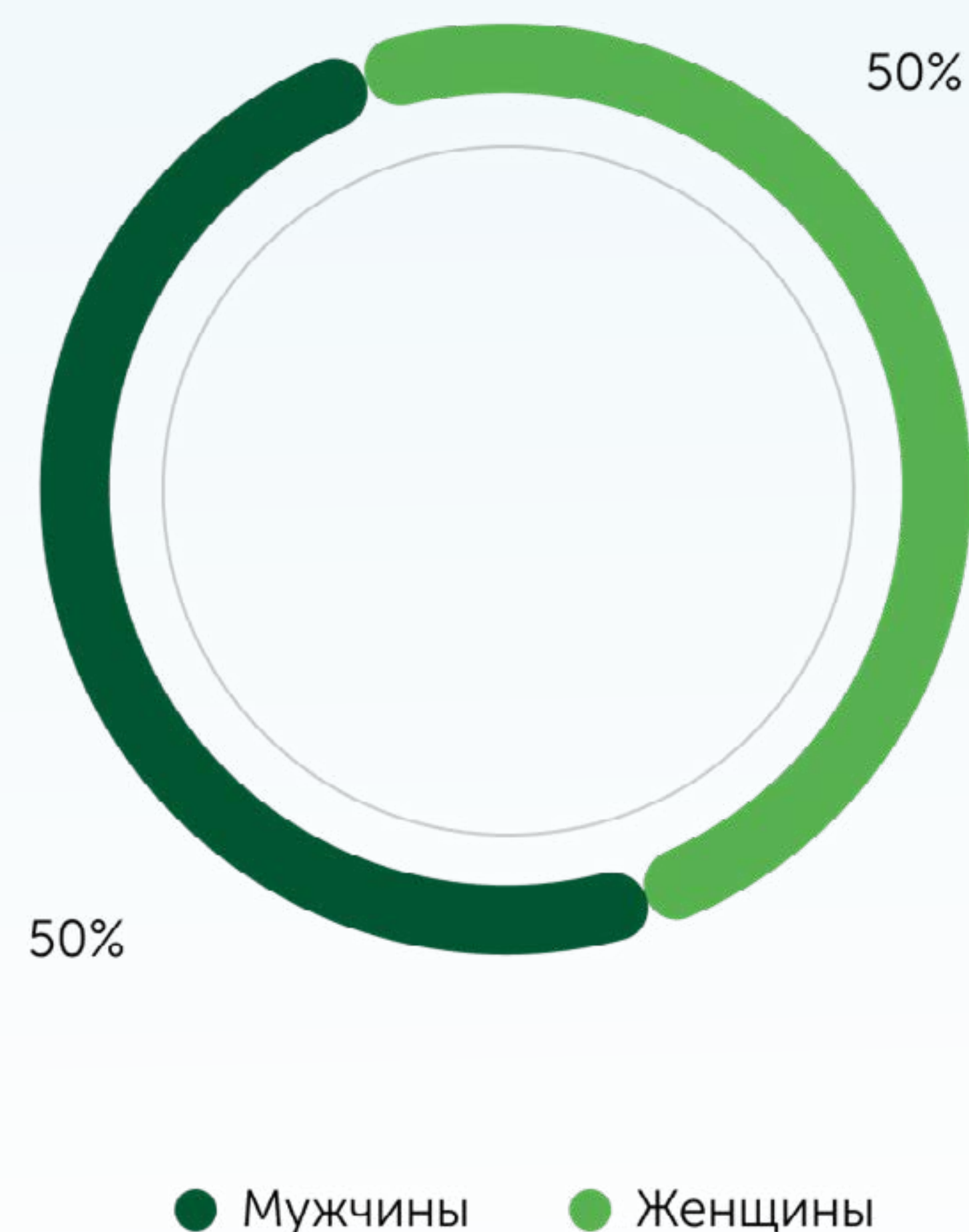


GRI 405-1

Разнообразие персонала и равные возможности

По состоянию на 31 декабря 2025 года численность работников Компании составила 1 148 человек, включая 439 женщин и 709 мужчин. Большинство работников (1144 чел.) заняты на условиях полного рабочего времени. На условиях неполного рабочего времени занято 4 работника (мужчины). Структура работников в разрезе категорий и пола характеризуется следующим образом:

Среди руководства высшего звена (C-level):



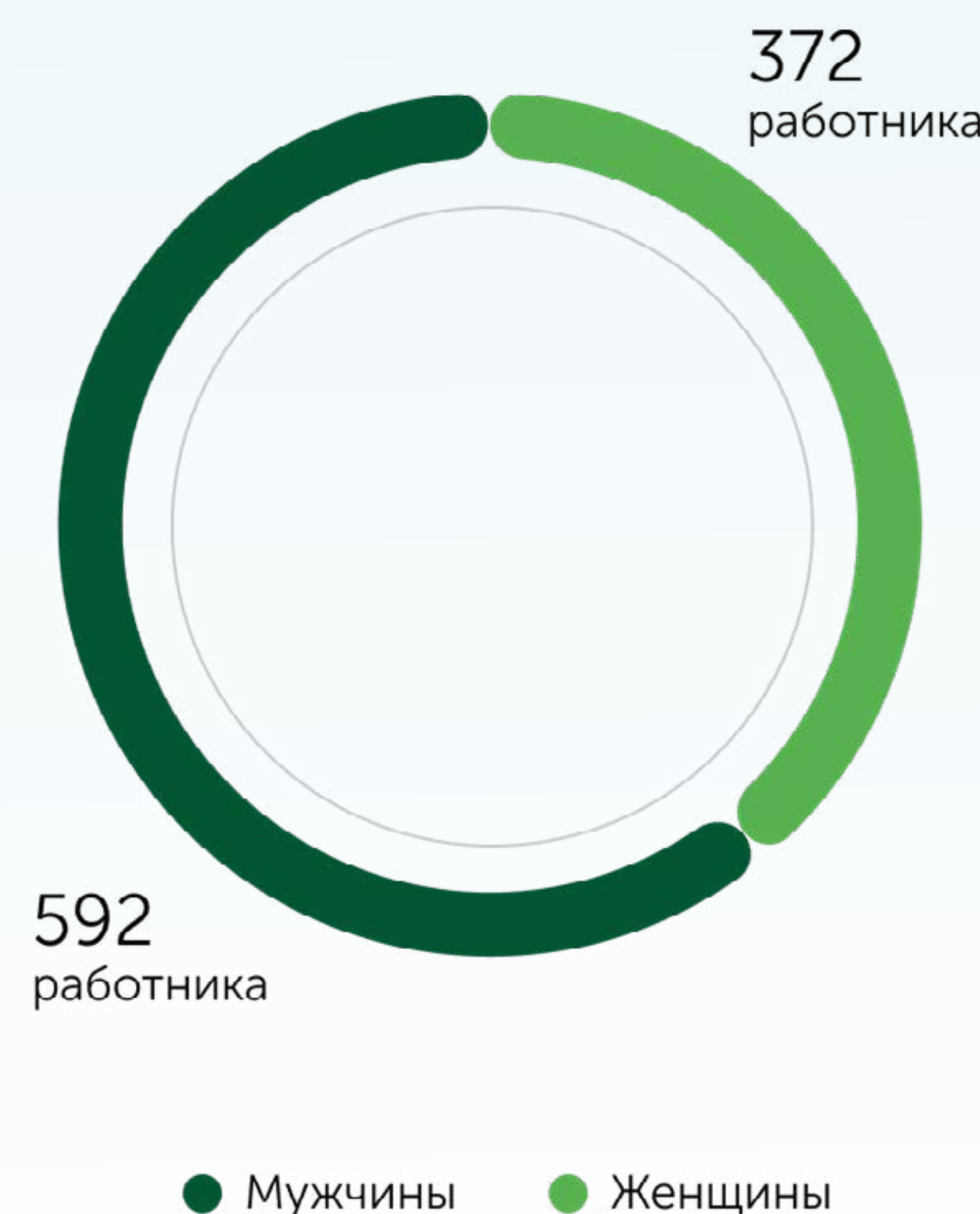
Руководство высшего звена (C-level) представлено в равной степени мужчинами и женщинами (по 4 человека), что соответствует гендерному балансу (50% / 50%) и свидетельствует о равном доступе к позициям, связанным с принятием стратегических решений;

Среди руководителей подразделений:



доля женщин составляет 35,8%, что отражает устойчивое присутствие женщин на уровне среднего менеджмента и потенциал для дальнейшего повышения гендерного баланса;

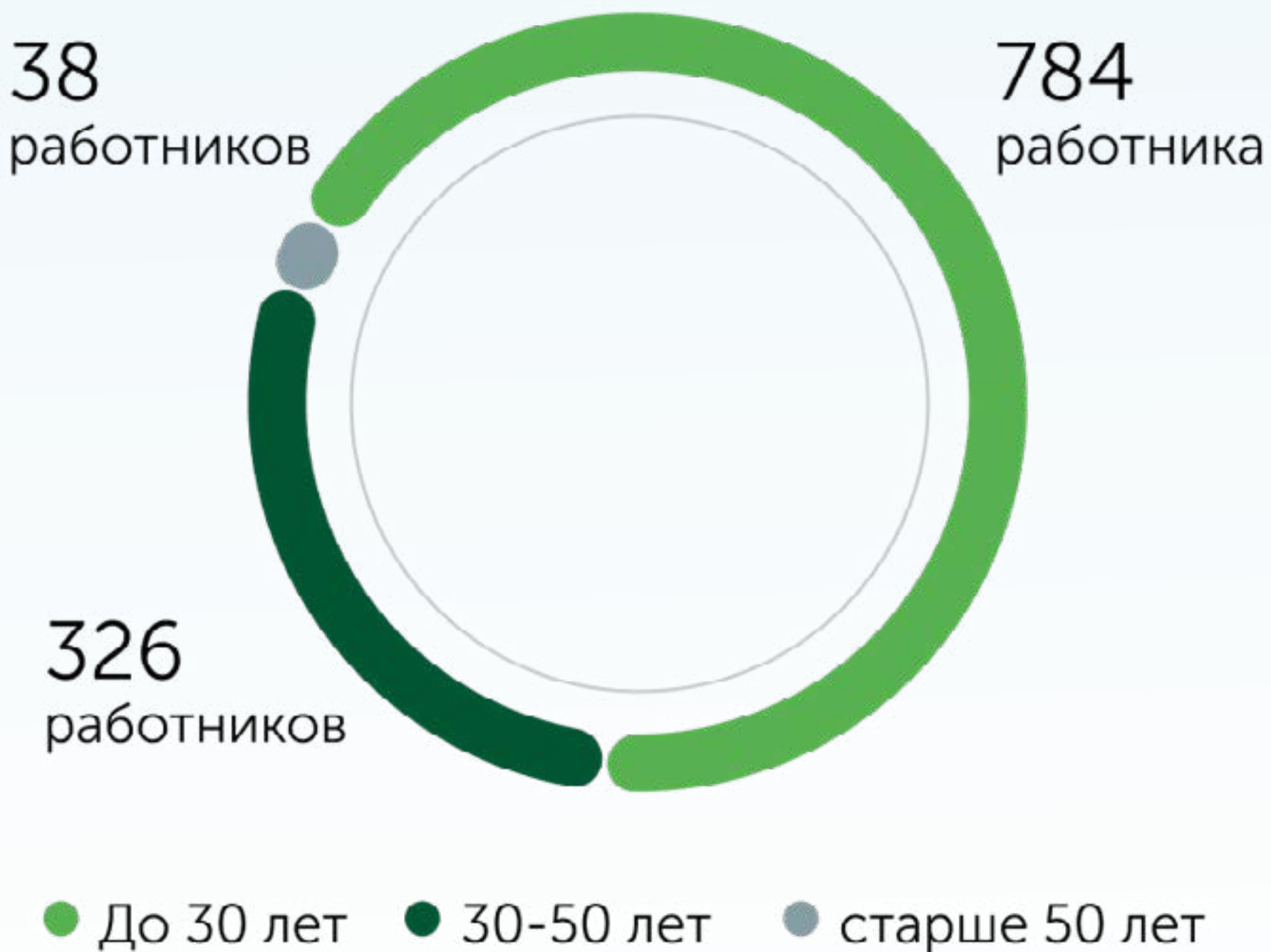
Среди специалистов:



доля женщин составляет 38,6%, что демонстрирует значительное участие женщин в основной операционной деятельности Компании.

Таким образом, Компания обеспечивает сбалансированное гендерное представительство на уровне высшего руководства и последовательное формирование инклюзивной среды на других уровнях организационной структуры.

Возрастная структура работников



- Возрастное распределение работников характеризуется следующим образом:
- **до 30 лет — 28,4%** (326 работников), что отражает приток молодых специалистов и формирование кадрового резерва;
 - **30–50 лет — 68,3%** (784 работника), что свидетельствует о высокой доле работников с профессиональным опытом и ключевыми компетенциями;
 - **старше 50 лет — 3,3%** (38 работников), что отражает наличие экспертизы и институциональной памяти в Компании.

Преобладание работников в возрастной группе 30–50 лет формирует устойчивую кадровую основу и обеспечивает баланс между опытом и потенциалом развития.

ПОДХОД К ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАЗНООБРАЗИЯ

Компания придерживается принципов равных возможностей и недискриминации, обеспечивая равный доступ работников к процессам найма, обучения, развития и карьерного продвижения вне зависимости от пола, возраста и иных характеристик.

В Компании реализуются следующие подходы:

- ✓ применение единых критериев оценки кандидатов и работников, основанных на профессиональных компетенциях и результатах деятельности;
- ✓ обеспечение прозрачности процессов подбора и продвижения работников;
- ✓ поддержка баланса между работой и личной жизнью;
- ✓ формирование инклюзивной корпоративной культуры, способствующей уважению разнообразия и вовлеченности работников.

Гендерное и возрастное разнообразие рассматриваются Компанией как важные факторы повышения эффективности, инновационности и устойчивого развития бизнеса.

Распределение работников по гражданству

Гражданство	Мужчины	Женщины	Всего	Доля, %
Казахстан	396	305	701	61,0%
Россия	296	129	425	37,0%
Беларусь	4	2	6	0,5%
Кыргызстан	3	–	3	0,3%
Украина	2	1	3	0,3%
Молдова	1	1	2	0,2%
Узбекистан	2	–	2	0,2%
Азербайджан	2	–	2	0,2%
Италия	–	1	1	0,1%
Польша	1	–	1	0,1%
Перу	1	–	1	0,1%
США	1	–	1	0,1%
Итого	709	439	1148	100%

Основную долю персонала составляют граждане Республики Казахстан (61,0%) и Российской Федерации (37,0%). Остальные страны представлены в совокупности менее чем 2% от общей численности работников, что свидетельствует о точечном привлечении международных специалистов.

Региональная структура персонала

Географическая структура персонала отражает широкое региональное присутствие Компании на территории Республики Казахстан.

Соотношение базового оклада женщин и мужчин

GRI 405-2

Компания осуществляет мониторинг гендерного равенства в оплате труда в целях обеспечения равных возможностей и недопущения дискриминации.

Оценка проводится на основе базового оклада работников (до вычета налогов), без учета бонусов и иных переменных выплат, по состоянию

на 31 декабря 2025 года. В расчет включаются только работники с основным местом работы; работники, находящиеся в неактивном статусе (в том числе в отпуске по уходу за ребенком) не включены. Показатели не представлены в разбивке по регионам деятельности ввиду отсутствия соответствующей детализации данных.

По результатам анализа за отчетный период соотношение среднего базового оклада женщин к мужчинам* составило:



*В расчет среднего базового оклада не включен базовый оклад Председателя Консультативного совета.

Результаты анализа показывают, что:

112%

на уровне высшего руководства соотношение базового оклада женщин к мужчинам составило 112%, что связано с особенностями структуры вознаграждения руководящего состава;

83% и 79%

показатель составил 83% и 79% соответственно, что обусловлено различиями в структуре должностей, распределении работников по функциональным направлениям, уровне ответственности, квалификации и профессиональной специализации работников.

Компания осуществляет регулярный мониторинг соотношения оплаты труда по категориям работников и продолжает развивать подходы, направленные на обеспечение равных возможностей и соблюдение принципа равной оплаты труда за равный труд.

Следует учитывать, что анализ основан на данных о базовом окладе и не включает переменную часть вознаграждения, что может влиять на итоговую оценку гендерного равенства.

Источником данных являются внутренние HR-системы Компании (1С ЗУП 3.0), а также данные по штатному расписанию и условиям трудовых договоров работников на отчетную дату.

Меры по противодействию дискриминации и харассменту

GRI 406-1, CSRD ESRS S1-1, S1-3

МЕРЫ ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ДИСКРИМИНАЦИИ И ХАРАССМЕНТУ

В своей деятельности Компания реализует комплексный подход к предотвращению и недопущению дискриминации и харассмента, основанный на положениях Политики в области прав человека и детализированный в Правилах по противодействию дискриминации и харассменту.

Компания придерживается принципа нулевой терпимости к любым формам дискриминации, харассмента и преследования, обеспечивая формирование безопасной, уважительной и инклюзивной рабочей среды для всех работников и заинтересованных сторон.

ПРЕВЕНТИВНЫЕ МЕРЫ И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Компания реализует превентивные меры, направленные на формирование культуры равенства и уважения:

- обеспечение равных возможностей при найме, развитии и оплате труда без дискриминации по любым признакам;
- закрепление принципов недискриминации и уважения достоинства личности во внутренних политиках и процедурах;
- обязательное ознакомление работников и контрагентов с принципами соблюдения прав человека;
- внедрение корпоративных стандартов поведения, исключаящих любые формы унижающего достоинство или оскорбительного поведения;
- регулярное обучение работников по вопросам противодействия дискриминации и харассменту с целью повышения осведомленности и предупреждения нарушений (с 2026 года).

МЕХАНИЗМЫ ВЫЯВЛЕНИЯ И СООБЩЕНИЯ О НАРУШЕНИЯХ

В Компании функционируют доступные и конфиденциальные каналы для сообщения о фактах дискриминации и харассмента:

- корпоративный портал с возможностью подачи обращения;
- специализированный электронный адрес (hotline).

Компания гарантирует защиту заявителей и всех участников процесса от любых форм давления и преследования, а также соблюдение конфиденциальности информации в пределах, допустимых законодательством.

ПРОЦЕДУРЫ РАССМОТРЕНИЯ И РАССЛЕДОВАНИЯ

Обращения рассматриваются в рамках формализованной процедуры, предусматривающей:

- предварительную оценку обращения на полноту и обоснованность;
- проведение независимого, объективного и беспристрастного расследования;
- анализ доказательств, включая документы, переписку и свидетельские показания;
- участие ответственных подразделений (по работе с персоналом, комплаенс, правовое сопровождение).

Компания обеспечивает прозрачность процесса рассмотрения обращений, информируя заявителя о ходе и результатах расследования.

РЕАГИРОВАНИЕ И КОРРЕКТИРУЮЩИЕ МЕРЫ

В случае подтверждения фактов нарушений применяются меры воздействия, соразмерные характеру нарушения, включая:

- дисциплинарные меры (устные и письменные предупреждения);
- изменение условий труда или ограничительные меры;
- расторжение трудового договора в соответствии с применимым законодательством.

Дополнительно Компания принимает меры по защите пострадавших работников, включая организационные решения, направленные на предотвращение повторных инцидентов (например, изменение условий взаимодействия сторон).



ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И РОЛЬ РУКОВОДСТВА

Работники Компании несут ответственность за соблюдение принципов недискриминации и уважительного поведения. Руководители всех уровней обязаны:

- принимать меры по предотвращению нарушений;
- оперативно реагировать на выявленные случаи;
- обеспечивать соблюдение установленных требований в вверенных им подразделениях.



НЕПРЕРЫВНОЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Компания на регулярной основе проводит оценку эффективности действующих мер, совершенствует внутренние процедуры и актуализирует нормативные документы с учетом изменений применимого законодательства и лучших международных практик в области прав человека.

Таким образом, реализуемая система мер направлена не только на реагирование на инциденты, но и на их предотвращение, формируя устойчивую корпоративную культуру, основанную на принципах равенства, уважения и соблюдения прав человека.

3.2

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Обязательства Компании в области прав человека

GRI 2-23, 2-24

В 2025 году Компания формализовала свои обязательства в области прав человека, утвердив Политику в области прав человека¹⁵, которая определяет единый подход к соблюдению и защите прав человека во всех аспектах деятельности Компании.

Политика разработана в рамках применимого законодательства в области труда, защиты прав и свобод человека и гражданина, противодействия коррупции и защиты персональных данных, а также международный акт и стандарт в области прав человека, включая, но не ограничиваясь следующими:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт о гражданских и политических правах от 16.12.1966 г.;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г.; (Указанные документы именуются как Международный билль о правах человека).
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН;

- Глобальный договор ООН;
- Декларация Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах в сфере труда и механизм ее реализации от 18.06.1998 г.;
- Конвенция о принудительном или обязательном труде МОТ № 29 от 10.06.1930 г.;
- Конвенция об упразднении принудительного труда МОТ № 105 от 05.06.1957 г.;
- Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу МОТ № 138 от 06.06.1973 г.;
- Конвенция об охране заработной платы МОТ № 95 от 01.07.1949 г.;
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий МОТ № 111 от 25.06.1958 г.

Компания подтверждает приверженность принципу уважения прав человека и реализует политику нулевой терпимости к любым нарушениям прав человека, включая дискриминацию, принудительный и детский труд.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОТНОШЕНИИ РАБОТНИКОВ

Компания обеспечивает соблюдение трудовых прав работников и создает условия, способствующие уважению человеческого достоинства и равных возможностей:



недопущение дискриминации по любым признакам;



запрет детского и принудительного труда;



обеспечение справедливой оплаты труда и равных возможностей развития;



соблюдение права на отдых и безопасные условия труда;



защита персональных данных и права на неприкосновенность частной жизни;



признание права работников на свободу объединений и коллективные переговоры.

Компания также обеспечивает функционирование механизмов разрешения трудовых споров, включая согласительную комиссию, действующую на паритетной основе, что способствует справедливому и прозрачному урегулированию конфликтных ситуаций .

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОТНОШЕНИИ КЛИЕНТОВ И КОНТРАГЕНТОВ

Компания распространяет принципы уважения прав человека на все взаимодействия с заинтересованными сторонами:



соблюдение прав клиентов, включая предоставление полной и прозрачной информации о продуктах и услугах;



недопущение дискриминации при оказании услуг;



формирование доверительных и этических отношений с клиентами и партнерами.



защита конфиденциальности и персональных данных клиентов;



противодействие современным формам рабства и торговли людьми;

Компания ожидает от своих контрагентов соблюдения аналогичных принципов в области прав человека и рассматривает соблюдение прав человека как важный элемент взаимодействия в цепочке поставок.

Обязательства в области прав человека интегрированы в систему корпоративного управления и поддерживаются рядом внутренних документов, включая Кодекс корпоративной этики, Политику устойчивого развития, политики в области комплаенса, управления персоналом и противодействия коррупции.

Политика в области прав человека является обязательной для всех работников Компании.

¹⁵Политика в области прав человека, утвержденная протокольным решением Совета директоров ПК «Freedom Finance Global PLC» от 27 марта 2025 года
<https://fbroker.kz/file/01JXA1AFTPVK8E7GBF71R2ZK4D.pdf>

Должная осмотрительность в области прав человека

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26

Компания рассматривает должную осмотрительность в области прав человека (Human Rights Due Diligence, HRDD) как непрерывный процесс выявления, предотвращения, смягчения и устранения фактических и потенциальных негативных воздействий, связанных с ее деятельностью и деловыми отношениями.

В 2025 году Компания приступила к формированию системного подхода к должной осмотрительности в области прав человека (HRDD).

Ключевые рамочные документы для проведения HRDD:

Руководящие принципы ООН по предпринимательской деятельности и правам человека (UNGPs);

Руководство ОЭСР по должной осмотрительности.

ПОДХОД И УПРАВЛЕНИЕ

Основой системы HRDD является утвержденная Советом директоров Политика в области прав человека (далее - Политика), вступившая в силу 27 марта 2025 года. Политика закрепляет:



нулевую терпимость к нарушениям прав человека;



запрет дискриминации, принудительного и детского труда;



обязательства по обеспечению справедливых условий труда, включая достойную оплату, право на отдых и безопасные условия труда;



уважение прав клиентов, включая защиту персональных данных и прозрачность предоставления финансовых услуг;



ожидания соблюдения прав человека со стороны контрагентов и в цепочке поставок.

ПРОЦЕСС HRDD

Система HRDD в Компании реализуется как непрерывный цикл, включающий следующие этапы:

01

Идентификация и оценка рисков. Компания осуществляет анализ рисков в области прав человека с учетом специфики своей деятельности, включая трудовые отношения, взаимодействие с клиентами и цифровые риски.

02

Предотвращение и смягчение воздействий. В 2025 году меры управления рисками включали:

- внедрение внутренних политик и процедур в области прав человека, охраны труда, защиты данных и комплаенса;
- развитие системы противодействия мошенничеству и защиты клиентов;
- обеспечение безопасных условий труда и социальных гарантий работников.

03

Мониторинг эффективности. В рамках мониторинга проводится регулярная оценка соблюдения положений Политики, а также сбор обратной связи от работников и заинтересованных сторон.

04

Коммуникация и раскрытие информации. Компания стремится к повышению прозрачности ESG-деятельности и развитию раскрытия информации в области прав человека.

05

Механизмы восстановления (remedy). Компания обеспечивает доступ к механизмам подачи обращений и жалоб через различные каналы (онлайн-ресурсы, электронная почта, телефон и личные обращения), с установленными сроками рассмотрения (30-60 дней, с возможностью продления до 90 дней) и регулярным информированием заявителей о ходе рассмотрения. Также гарантируется отсутствие преследования за добросовестное сообщение о нарушениях.

ВОВЛЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ И РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

В 2025 году был проведен внутренний опрос работников (129 респондентов), результаты которого использовались для оценки восприятия ключевых аспектов прав человека:

- высокие оценки получены по вопросам отсутствия принудительного труда, безопасности труда и недискриминации;
- выявлены зоны для улучшения:
- осведомленность о механизмах подачи жалоб;
- восприятие риска негативных последствий при обращениях;
- понимание прав работников, включая свободу объединений;
- баланс рабочей нагрузки и личного времени.

Полученные результаты учитываются при планировании мероприятий по повышению осведомленности и развитию культуры «speak-up».

РИСКИ И МЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Компания уделяет внимание вопросам соблюдения трудовых прав, защите персональных данных, обеспечению безопасных условий труда, а также развитию внутренних механизмов взаимодействия и обратной связи.

Для снижения потенциальных рисков Компания совершенствует внутренние процедуры, проводит обучение работников и развивает корпоративную культуру, основанную на принципах уважения и добросовестного поведения.

ИНЦИДЕНТЫ И ДАЛЬНЕЙШИЕ ШАГИ

Согласно данным Компании в 2025 году инциденты в категории «трудовое законодательство и безопасность труда» не зафиксированы. Вместе с тем Компания признает необходимость дальнейшего развития системы HRDD.

3.3

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

Подход к управлению человеческим капиталом

GRI 3-3

Подход Компании к управлению человеческим капиталом основан на принципе признания работников ключевым фактором устойчивого развития и долгосрочной конкурентоспособности бизнеса. В соответствии с Политикой управления персоналом, человеческий капитал рассматривается как стратегический актив, а инвестиции в развитие работников — как вклад в рост Компании.

Система управления человеческим капиталом охватывает полный цикл взаимодействия с работниками, включая подбор, найм, адаптацию, обучение, оценку эффективности, развитие, мотивацию и формирование корпоративной культуры.

В основе подхода лежат следующие ключевые принципы:

- ✓ признание работников основным капиталом Компании, обладающим высоким профессиональным потенциалом и способствующим достижению стратегических целей;
- ✓ инвестиционный подход к развитию персонала, при котором расходы на обучение и развитие рассматриваются как долгосрочные инвестиции;
- ✓ формирование команды профессионалов, основанной на принципах доверия, прозрачности, партнерства и взаимного уважения;
- ✓ ориентация на результат и вклад каждого работника в достижение общих целей Компании;
- ✓ поддержка инноваций и непрерывного развития, включая стимулирование инициатив и вовлеченности работников.

Процессы управления человеческим капиталом реализуются на основе принципов равных возможностей и недискриминации. Решения в области найма, продвижения и развития принимаются на основе профессиональных компетенций, опыта и результатов деятельности работников, вне зависимости от пола, возраста, национальности и иных характеристик.

Компания применяет системный подход к привлечению и удержанию талантов, включая конкурсный отбор кандидатов, развитие кадрового резерва и создание условий для карьерного роста. Особое внимание уделяется адаптации новых работников через механизмы наставничества и передачи знаний.

Система обучения и развития направлена на повышение профессиональных и управленческих компетенций работников и реализуется через внутренние и внешние обучающие программы, тренинги, сертификацию и дистанционные форматы обучения. Обучение носит непрерывный характер и ориентировано на соответствие требованиям рынка и стратегическим задачам Компании.

Оценка эффективности работников осуществляется на регулярной основе, в том числе с применением метода «360 градусов», что позволяет учитывать мнения руководителей, коллег и подчиненных и формировать комплексное представление о результативности и компетенциях работников.

Система мотивации включает материальные и нематериальные элементы и направлена на обеспечение конкурентоспособного вознаграждения, признание достижений работников, развитие карьерных возможностей и поддержание баланса между работой и личной жизнью.

Корпоративная культура Компании основана на принципах открытости, прозрачности, взаимного уважения и эффективной коммуникации, что способствует формированию вовлеченной и результативной команды.

Таким образом, подход Компании к управлению человеческим капиталом направлен на создание устойчивой, профессиональной и мотивированной команды, способной обеспечивать реализацию стратегических целей и долгосрочное развитие бизнеса.

Найм персонала и текучесть кадров

GRI 3-3, 401-1

Компания В отчетном периоде Компания демонстрирует активную динамику найма работников, направленную на поддержание устойчивого роста и развитие операционной деятельности.

За 2025 год общее количество принятых работников составило 482 человека, при общей списочной численности работников на конец периода 1 148 человек.

Таким образом, доля новых работников составила 41,99%, что отражает значительное обновление кадрового состава.

41,99%

доля новых работников

СТРУКТУРА НАЙМА ПО ПОЛУ

В гендерном разрезе структура найма характеризуется следующим образом:

Мужчины (% от общей численности мужчин)

38,93%

276 работников

Женщины (% от общей численности женщин)

46,92%

206 работников

Данные показатели свидетельствуют о более высокой относительной интенсивности найма среди женщин, что может отражать стремление Компании к обеспечению гендерного баланса и расширению участия женщин в рабочей силе.

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

Компания рассматривает управление текучестью кадров как важный элемент устойчивого развития и эффективного управления человеческим капиталом. Мониторинг показателей текучести позволяет оценивать стабильность кадрового

состава, уровень вовлеченности работников и своевременно выявлять факторы, влияющие на удержание персонала.

СТРУКТУРА НАЙМА ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ

Возрастная структура новых работников демонстрирует следующую динамику:

до 30 лет*

67,79%

221 работников

от 30 до 50 лет*

31,25%

245 работников

старше 50 лет*

42,11%

16 работников

*от общей численности работников данной возрастной группы

Наибольшая доля найма приходится на категорию работников до 30 лет, что свидетельствует о привлечении молодых специалистов и формировании кадрового резерва на долгосрочную перспективу.

ОБЩАЯ ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ

По итогам 2025 года:

310 человек

общее количество
выбывших работников

1 148 человек

списочная численность
работников

27,0%

коэффициент текучести
кадров

Показатель общей текучести кадров включает все случаи прекращения трудовых отношений, включая увольнения по инициативе работников, соглашению сторон, инициативе работодателя, выход на пенсию и иные причины.

РАЗБИВКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Компания проводит анализ текучести кадров в разрезе ключевых демографических характеристик.

По полу (общая текучесть):

Мужчины

26,8%

Женщины

27,3%

По возрастным группам (общая текучесть):

до 30 лет

29,8%

30–50 лет

25,5%

старше 50 лет

34,2%

Подход к раскрытию и развитию показателей

В настоящее время Компания не осуществляет отдельного учета добровольной текучести кадров, и показатель общей текучести включает все случаи прекращения трудовых отношений без детализации по причинам увольнения.

Программы поддержки работников

GRI 401-2, 404-2

Компания обеспечивает своим работникам систему социальных льгот и программ поддержки, направленных на повышение благополучия, мотивации и удержания персонала. Предоставляемые меры охватывают здоровье, финансовую поддержку, профессиональное развитие и улучшение условий труда.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И БЛАГОПОЛУЧИЕ РАБОТНИКОВ

В Компании реализуются следующие ключевые меры поддержки:

- предоставление работникам возможности страхования жизни;
- частичное покрытие медицинских расходов, включая программы добровольного медицинского страхования;
- оказание помощи работникам в случае потери трудоспособности или наличия ограничений по здоровью;
- частичная компенсация расходов на фитнес-программы;
- предоставление льготных условий на продукты Компании (включая финансовые продукты);
- выплата специальных премий и вознаграждений за достижения;
- оказание материальной помощи работникам в значимых жизненных ситуациях (включая рождение ребенка, чрезвычайные обстоятельства и иные случаи).

ПОДДЕРЖКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ

Компания уделяет внимание развитию человеческого капитала и формированию вовлеченной корпоративной культуры:

- обучение и повышение квалификации работников;
- реализация корпоративных мероприятий и программ вовлеченности;
- обеспечение работников корпоративной связью.

УСЛОВИЯ ТРУДА

В Компании применяются отдельные элементы гибкой организации труда в зависимости от функциональных обязанностей и потребностей бизнеса, что способствует поддержанию баланса между работой и личной жизнью работников.

ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Компания оказывает поддержку работникам в связи с семейными обстоятельствами, включая:

- материальную помощь при рождении ребенка;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком в соответствии с применимым законодательством;
- иные формы социальной поддержки работников с детьми.

3.4

ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

Политика в области охраны труда и техники безопасности

GRI 2-23, 403-1, 403-8, 403-9

В Компании действует утвержденная Советом директоров Политика в области безопасности и охраны труда, распространяющаяся на все операции, работников и контрагентов Компании.

Основными элементами политики являются:

- 01** Применение ко всем работникам, операциям и взаимодействию с подрядчиками;
- 02** Соблюдение законодательства Республики Казахстан, актов МФЦА и международных стандартов;
- 03** Консультации с работниками и их вовлечение;
- 04** Постоянное совершенствование системы управления охраной труда и техникой безопасности;
- 05** Управление рисками, обучение работников, предотвращение инцидентов и мониторинг условий труда;
- 06** Установление количественных показателей, включая снижение травматизма и охват обучением.

Компания признает охрану здоровья и труда работников важнейшим приоритетом в рамках своей деятельности и корпоративной ответственности.

Обязательства Компании в области безопасности и охраны труда:

- 01** Внедрение и постоянное совершенствование системы управления охраной труда и контроль за её эффективным функционированием;
- 02** Обеспечение работникам комфортных и безопасных условий труда, соответствующих санитарно-гигиеническим нормам, регулярный контроль рабочих мест, поддержание вентиляции, климата, чистоты и порядка в рабочих и общих зонах;
- 03** Оценка рисков, связанных с безопасностью и охраной труда, и принятие мер по их минимизации;

- 04** Принятие неотложных мер по предотвращению аварийных ситуаций и минимизации воздействия травмирующих факторов;

- 05** Организация обучения и инструктажа работников по вопросам безопасности и охраны труда, включая проверку их знаний;

- 06** Проведение обучения и аттестации руководителей и ответственных лиц по вопросам обеспечения безопасности и охраны труда на рабочем месте;

- 07** Постоянное обновление инструкций по безопасности и охране труда с учётом вносимых изменений и дополнений в применимое законодательство;

- 08** Регулярное проведение проверок рабочих условий для выявления возможных угроз здоровью и безопасности, а также внедрение необходимых улучшений;

- 09** Регистрация, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью;

- 10** Проведение расследований несчастных случаев в соответствии с применимым законодательством;

- 11** Обеспечение страхования работников от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей;

- 12** Внедрение программ по поддержке физического и ментального здоровья работников (организация спортивных мероприятий, частичное финансирование фитнес-программ, обеспечение квалифицированной психологической помощи, организация тренингов по управлению стрессом и т.д.);

- 13** Регулярные консультации с работниками по вопросам обеспечения безопасности и охраны труда, их участие в разработке мероприятий по улучшению условий труда;

- 14** Соблюдение требований применимого законодательства и обеспечение соответствия международным стандартам безопасности и охраны труда.

Программы по охране труда и технике безопасности

GRI 403-1, 403-2, 403-5, 403-8, 403-9

Система управления охраной труда и техникой безопасности (ОТиТБ) в Компании основана на требованиях трудового законодательства Республики Казахстан и актов МФЦА в области труда, а также на внутренних нормативных документах, в том числе Инструкции по технике безопасности, пожарной безопасности и охране труда.

Действие системы ОТиТБ распространяется на 100% работников Компании, состоящих в трудовых отношениях, а также на работников, не являющихся штатными работниками Компании (включая лиц, выполняющих работы по договорам ГПХ), и направлено на обеспечение безопасности, сохранение жизни и здоровья всех указанных работников в процессе выполнения ими своих обязанностей.

В Компании реализован системный подход к управлению профессиональными рисками, включающий идентификацию опасностей и применение мер по их предотвращению. Работники допускаются к выполнению трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательного обучения, включая:

- ✓ вводный инструктаж при приеме на работу;
- ✓ первичный инструктаж на рабочем месте;
- ✓ регулярный (ежегодный) повторный инструктаж;
- ✓ обучение безопасным методам работы и требованиям электробезопасности.

Обучение и повышение осведомленности работников в области ОТиТБ являются ключевыми элементами системы управления безопасностью труда и направлены на формирование устойчивой культуры безопасного поведения.

Система ОТиТБ охватывает все этапы трудовой деятельности и включает:

- требования безопасности перед началом работы (проверка рабочего места, оборудования и условий труда);
- соблюдение правил безопасной работы в процессе выполнения трудовых обязанностей, включая работу с оборудованием и персональными компьютерами;
- контроль факторов производственной среды (освещенность, уровень шума, нагрузка на зрение и др.);
- требования безопасности по окончании работы, включая отключение оборудования и контроль отсутствия рисков возгорания.

В отчетном периоде в Компании не было зарегистрировано случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Коэффициент травматизма с потерей рабочего времени (LTIFR) составил 0 на 1 млн отработанных человеко-часов.

Особое внимание уделяется управлению чрезвычайными ситуациями. В Компании установлены процедуры реагирования на инциденты и пожары, включая:

- обязательное оповещение и эвакуацию работников;
- использование средств пожаротушения;
- координацию действий работников и ответственных лиц;
- оказание первой медицинской помощи пострадавшим.

Компания обеспечивает учет и реагирование на несчастные случаи, включая оказание первой помощи, информирование ответственных лиц и сохранение условий происшествия для проведения расследования.

Реализация данных мер обеспечивает системное управление условиями труда и профессиональными рисками, что соответствует принципам превентивного подхода, закрепленным в международных стандартах в области охраны труда и устойчивого развития.

3.5

ФИНАНСОВАЯ ИНКЛЮЗИЯ

Финансовая инклюзия

IRIS+, GSD

Компания рассматривает финансовую инклюзию как важное направление устойчивого развития и реализует комплексный подход, направленный на расширение доступа различных категорий клиентов к инвестиционным продуктам, услугам и сопутствующей нефинансовой поддержке.

В части продуктового предложения Компания предлагает специализированные инвестиционные решения, ориентированные на удовлетворение потребностей различных клиентских сегментов. В частности, **ITS Shariah Index ETF¹⁶**, направленный на расширение доступа к международным финансовым рынкам для инвесторов, придерживающихся принципов исламских финансов. Данный инструмент следует за индексом ITS Shariah, сформированным на основе акций компаний, прошедших шариатский скрининг, исключая эмитентов, связанных с деятельностью, запрещенной исламским правом, а также учитывающий ограничения по финансовым показателям.

ITS Shariah Index ETF предоставляет инвесторам возможность:

- получать доступ к диверсифицированному портфелю международных акций;
- инвестировать в соответствии с религиозными и этическими принципами;
- использовать прозрачный и регулируемый инструмент фондового рынка;
- снижать барьеры входа за счёт простоты покупки ETF через брокерский счет.

Он ориентирован на инвесторов, которые ранее были ограничены в доступе к классическим инвестиционным инструментам по религиозным причинам. Включение таких клиентов в инвестиционную экосистему способствует расширению базы участников рынка, повышению уровня финансовой грамотности и развитию культуры долгосрочных инвестиций.

Дополнительно Компания реализует инициативы в области нефинансовой поддержки, направленные на повышение финансовой грамотности и вовлечение недостаточно представленных групп населения в инвестиционную деятельность. Одним из таких инструментов являются тематические инвестиционные подборки, включая **портфели, ориентированные на компании с высоким уровнем участия женщин в управлении (Lady-Powered компании¹⁷)**. Подобные

решения формируются с учетом критериев гендерного разнообразия, включая долю женщин в руководстве и наличие инклюзивной корпоративной политики.

Данные инициативы способствуют:



повышению интереса женщин к инвестиционной деятельности за счет создания более релевантного и понятного инвестиционного контента;



формированию уверенности в принятии финансовых решений и развитию навыков самостоятельного инвестирования;



разрушению стереотипов о сложности и «закрытости» финансовых рынков;



расширению участия женщин в экономической жизни и управлении капиталом.

¹⁶<https://fbroker.kz/products/its-shariah-index-etf>

¹⁷<https://fbroker.kz/products/sheinvests>



3.6

ИЗМЕРЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ КЛИЕНТОВ

Измерение удовлетворенности клиентов

IRIS+

Компания осуществляет системный мониторинг удовлетворенности клиентов с использованием количественных показателей CSI (Customer Satisfaction Index/ Показатель удовлетворенности клиентов качеством обслуживания) и NPS (Net Promoter Score/Показатель лояльности клиентов к Компании), а также применяет комплексный подход к управлению клиентским опытом на всех этапах взаимодействия.

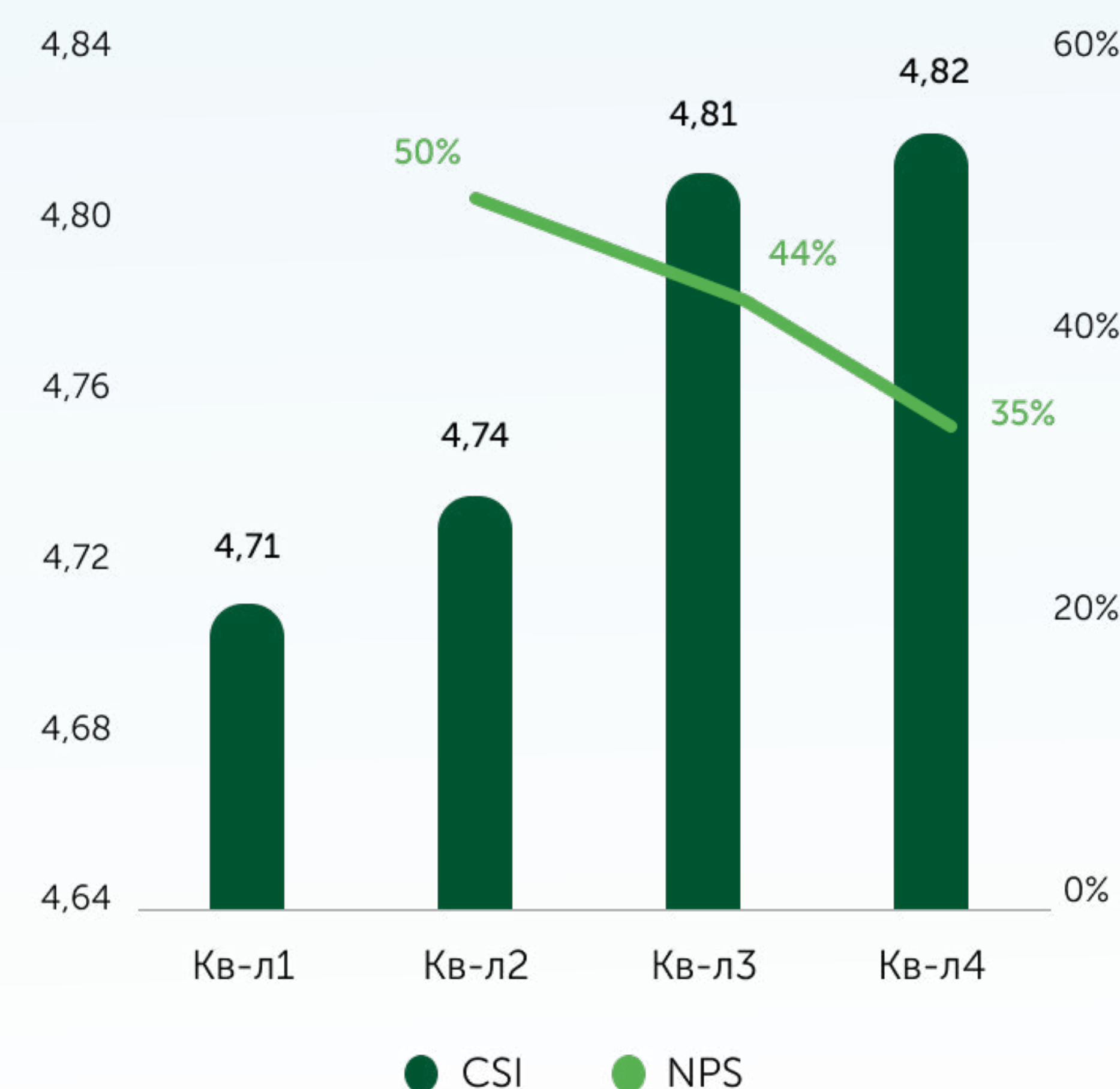
Показатели удовлетворенности интегрированы в систему управления качеством и регулярно рассматриваются на уровне руководства.

МЕТОДОЛОГИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ

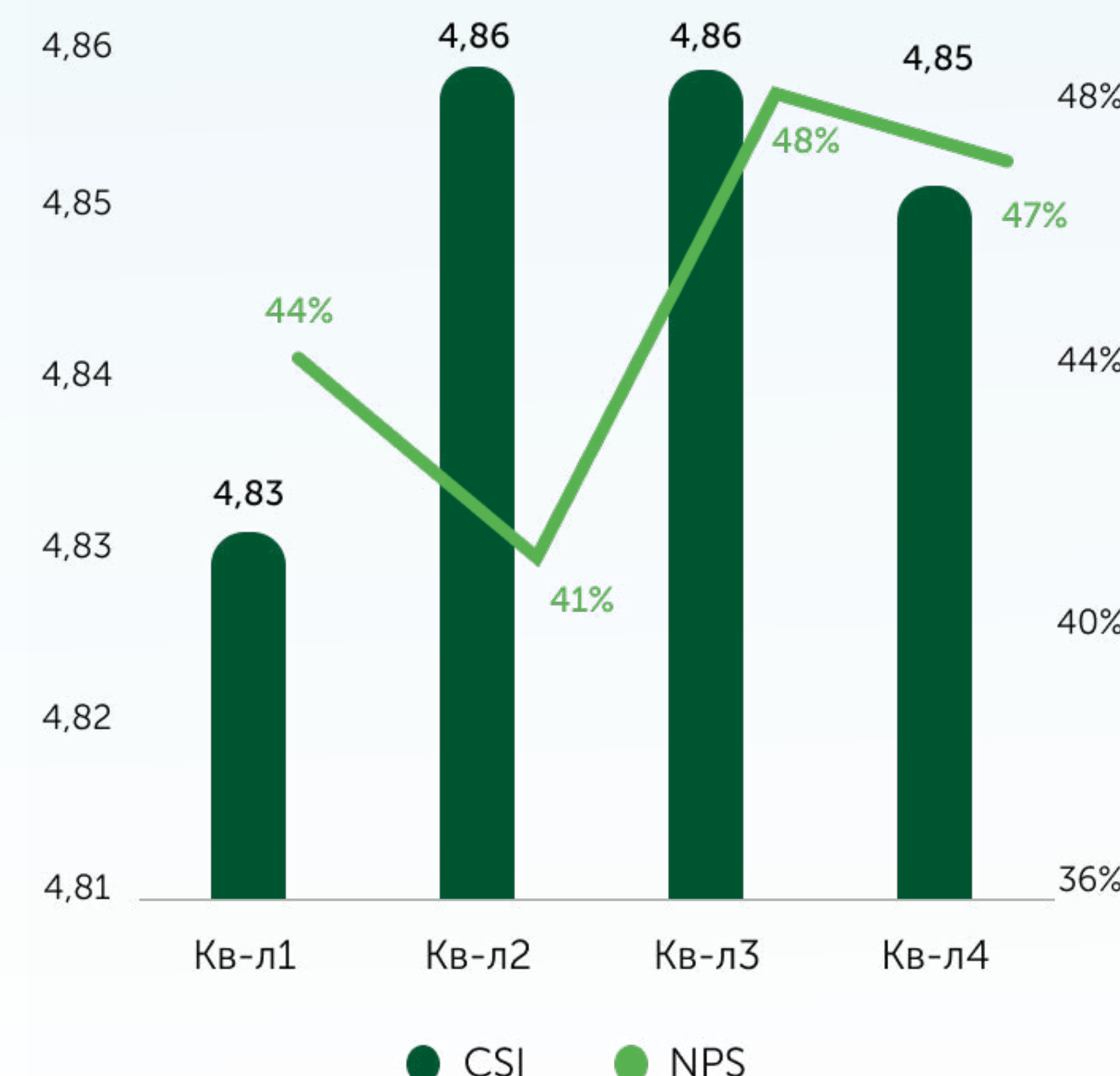
Оценка удовлетворенности клиентов осуществляется на ежеквартальной основе с использованием стандартизированной методологии:

- CSI рассчитывается по шкале от 1 до 5 на основе оценки ключевых параметров качества услуг;
- NPS определяется как разница между долей промоутеров и критиков;
- сбор данных осуществляется через CRM-систему посредством телефонных опросов, IVR, мессенджеров;

2023



2024



2025



КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ:

- за 2025 год зафиксирован устойчивый рост CSI (+0,04 пункта);
- показатель NPS достиг значения >60% по итогам 2025 года;

Таким образом, улучшение показателей отражает эффективность инициатив по повышению качества обслуживания.

ЦЕЛИ И КРІ

Компания устанавливает ежегодные цели по CSI

По итогам 2025 года:

**Цель по CSI (4,8)
достигнута**

ОХВАТ И РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТЬ

Компания обеспечивает расширяющийся охват клиентских опросов, что повышает достоверность и репрезентативность результатов. Опросы охватывают ключевые клиентские сегменты и проводятся по всем основным каналам взаимодействия.

Сбор обратной связи осуществляется через многоканальную систему:

- IVR (Interactive Voice Response);
- опросы в мессенджерах;
- исходящие телефонные опросы.

Компания реализует меры по увеличению охвата и повышению качества выборки, включая автоматизацию опросов и расширение каналов взаимодействия с клиентами.

КОНТРОЛЬ КАЧЕСТВА КЛИЕНТСКОГО СЕРВИСА

Компания применяет многоуровневую систему контроля качества, включающую:

- регулярный мониторинг звонков работников;
- проведение калибровочных сессий;
- исследования методом «тайный покупатель»;
- анализ обратной связи клиентов.

Результаты контроля используются для выявления зон роста и повышения качества обслуживания.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты анализа удовлетворенности клиентов применяются для:

- разработки корректирующих и превентивных мероприятий;
- оптимизации клиентских процессов;
- повышения качества продуктов и услуг;
- формирования стратегических инициатив в области клиентского опыта.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ КЛИЕНТСКИМ ОПЫТОМ

Компания внедрила единые стандарты клиентского сервиса, охватывающие все каналы взаимодействия:



обслуживание в офисах;



дистанционные каналы (телефон, чат, мессенджеры, электронная почта);



взаимодействие через персональных менеджеров.

В отчетном периоде Компания впервые раскрывает показатели CSI и NPS в составе Отчета об устойчивом развитии. Таким образом, управление удовлетворенностью клиентов является ключевым элементом системы управления качеством и важным фактором устойчивого развития Компании.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Указатель раскрытий GRI и иных стандартов

Приложение 2. Отчет независимого аудитора

Приложение 3. Глоссарий

Приложение 4. Контактная информация

Указатель раскрытий GRI и иных стандартов

Приложение 1

Заявление об использовании	Freedom Finance Global Plc подготовила Отчет в соответствии со стандартами GRI за период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2025 года.
Использованный GRI 1	GRI 1: Foundation 2021
Применимые Отраслевые стандарты GRI	Не применимы

Индикатор	Раскрытие	Раздел Отчета	Страница Отчета	Комментарий
GRI 1: Основы 2021				
GRI 2: Общая информация 2021				
2-1	Сведения об организации	Профиль Компании	4	
2-2	Субъекты, входящие в отчетность организации по устойчивому развитию	Об Отчете	6	
2-3	Отчетный период, частота предоставления отчетности и контактная информация	Об Отчете	6	
2-5	Внешнее заверение	Об отчете / Независимое заверение	6	
2-6	Деятельность Компании, цепочка создания стоимости и другие деловые отношения	Профиль Компании	4	
2-7	Штатные работники организации	Состав и разнообразие персонала	48	
2-8	Работники, не являющиеся штатными работниками	Состав и разнообразие персонала	48	

2-9	Структура и состав органов управления	Система корпоративного управления Состав и структура Совета директоров	17, 20	
2-10	Порядок избрания и утверждения высшего органа управления	Состав и структура Совета директоров	20	
2-12	Роль высшего руководящего органа в надзоре за управлением воздействиями	Система корпоративного управления Деятельность Совета директоров	17, 19	
2-13	Делегирование ответственности по управлению воздействиями	Система корпоративного управления	17	
2-14	Роль высшего органа управления в утверждении отчетности об устойчивом развитии	Подход к управлению устойчивым развитием	9	
2-16	Информирование высшего руководства о важнейших проблемах	Подход к управлению устойчивым развитием	9	2-16-b. Нераскрытие - информация недоступна: на конец отчетного периода значимая информация доводилась до сведения Совета директоров посредством различных каналов, в Компании отсутствовала централизованная система для учета коммуникаций и обращений, доводимых до сведения Совета директоров.
2-22	Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение Главного исполнительного директора	7	
2-23	Обязательства, закрепленные во внутренних документах организации	Подход к управлению устойчивым развитием Кодекс корпоративной этики Обязательства Компании в области прав человека Должная осмотрительность в области прав человека Политика в области охраны труда и техники безопасности	9, 29, 55, 57, 66	
2-24	Внедрение в деятельность организации обязательств, закрепленных в ее внутренних документах	Подход к управлению устойчивым развитием Кодекс корпоративной этики Обязательства Компании в области прав человека Должная осмотрительность в области прав человека	9, 29, 55, 57	

2-25	Механизмы снижения негативного воздействия	Комплаенс-контроль Должная осмотрительность в области прав человека	30,57	
2-26	Механизмы обращения за консультациями и сообщения о проблемах	Должная осмотрительность в области прав человека	57	
2-27	Соблюдение законодательства	Комплаенс-контроль	30	2-27. Нераскрытие - информация недоступна: в связи с организационными, географическими, юридическими и операционными особенностям консолидированные данные отсутствуют.
2-28	Членство в ассоциациях	Участие в профессиональных объединениях и ассоциациях	33	
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	13	
GRI 3: Существенные темы 2021				
3-1	Процесс определения существенных тем	Подход к управлению устойчивым развитием	12	
3-2	Список существенных тем	Существенные темы устойчивого развития	12	
3-3	Управление существенными темами	Управление рисками	26	
GRI 207: Налоги 2019				
207-1	Подход организации к уплате налогов	Ответственное налогообложение	35	
207-2	Налоговое управление, контроль и прозрачность	Ответственное налогообложение	35	

GRI 302: Энергия 2016

302-1	Потребление энергии внутри организации	Энергоэффективность	44	302-1-b. Нераскрытие - информация недоступна: данные о потреблении энергии из возобновляемых источников отсутствуют. 302-1-c.iii. Нераскрытие - неприменимо: охлаждение учитывается в рамках энергопотребления, а генерация паровой энергии неприменима. 302-1-c.iv. Нераскрытие - неприменимо: охлаждение учитывается в рамках энергопотребления, а генерация паровой энергии неприменима. 302-1-d. Нераскрытие - неприменимо: неприменимо к деятельности Компании, так как она не занимается продажей энергии. 302-1-g. Для перевода энергопотребления в ГДж используются коэффициенты пересчета, основанные на международных общедоступных данных.
-------	--	---------------------	----	--

GRI 303: Вода и сточные воды 2018

303-3	Забор воды	Управление водными ресурсами и отходами	45
-------	------------	---	----

GRI 305: Выбросы 2016

3-3	Управление существенными темами	Подход к управлению экологическим воздействием Изменение климата	38, 40	3-3-е. Нераскрытие - неприменимо в отчетном году. В отчетном периоде Компания не проводила оценку климатических рисков. Официальные цели или ключевые показатели эффективности, связанные с климатом, еще не установлены.
305-1	Прямые выбросы парниковых газов (Scope 1)	Изменение климата	40	305-1-с. Нераскрытие - неприменимо: биогенные выбросы отсутствуют.
305-2	Косвенные выбросы парниковых газов (Scope 2)	Изменение климата	40	
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (Scope 3)	Изменение климата	40	305-3-с. Нераскрытие - неприменимо: биогенные выбросы отсутствуют.
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Изменение климата	40	

GRI 306: Отходы 2020

306-1	Образование отходов и существенные воздействия, связанные с отходами	Управление водными ресурсами и отходами	45	
306-2	Управление существенными воздействиями, связанными с отходами	Управление водными ресурсами и отходами	45	
306-3	Образованные отходы	Управление водными ресурсами и отходами	45	

GRI 401: Трудоустройство 2016

3-3	Управление существенными темами	Найм персонала и текучесть кадров	61, 62	
401-1	Найм новых работников и текучесть кадров	Найм персонала и текучесть кадров	62	

401-2	Льготы, предоставляемые работникам	Программы поддержки работников	64	
GRI 403: Здоровье и безопасность на рабочем месте 2018				
403-1	Система управления охраной труда	Политика в области охраны труда и техники безопасности Программы по охране труда и технике безопасности	66, 67	
403-2	Идентификация опасностей, оценка рисков и расследование инцидентов	Программы по охране труда и технике безопасности	67	
403-5	Обучение работников в области охраны труда и техники безопасности	Программы по охране труда и технике безопасности	67	
403-8	Работники, охваченные системой управления охраной труда и техникой безопасности	Политика в области охраны труда и техники безопасности Программы по охране труда и технике безопасности	66, 67	
403-9	Травмы, связанные с производственной деятельностью	Политика в области охраны труда и техники безопасности Программы по охране труда и технике безопасности	66, 67	403-9-b.i. В отчетном периоде в Компании не было зарегистрировано смертельных случаев в результате производственных травм. 403-9-b.ii. В отчетном периоде в Компании не было зарегистрировано травм с серьезными последствиями (исключая смертельные случаи). 403-9-b.iii. В отчетном периоде в Компании не было зарегистрировано производственных травм. 403-9-b.iv. Нераскрытие - неприменимо: ввиду отсутствия производственных травм основные их виды не определяются.

403-9-b.v.
Нераскрытие - информация недоступна:
данные о количестве отработанных часов
работниками, не являющимися штатными
работниками, не собираются.

GRI 404: Обучение и образование 2016

3-3 Управление существенными темами

Подход к управлению
человеческим капиталом

61

3-3-d.i-ii.
Нераскрытие - неприменимо: фактические
негативные воздействия не были выявлены в
отчетном периоде.

3-3-e.ii.
Нераскрытие - ограничения
конфиденциальности: результаты
внутренних и внешних аудитов, а также
результаты мониторинга ключевых
показателей эффективности являются
конфиденциальными.

3-3-e.iii-iv.
Нераскрытие - ограничения
конфиденциальности: результаты
внутренних и внешних аудитов, а также
результаты мониторинга ключевых
показателей эффективности являются
конфиденциальными.

3-3-f.
Нераскрытие - информация недоступна:
результаты внутренних и внешних аудитов,
а также результаты мониторинга ключевых
показателей эффективности являются
конфиденциальными.

404-2	Программы повышения квалификации работников и программы помощи в переходный период	Программы поддержки работников	64	
GRI 405: Разнообразие и равные возможности 2016				
3-3	Управление существенными темами	Состав и структура Совета директоров Состав и разнообразие персонала Подход к управлению человеческим капиталом	20, 48, 61	
405-1	Разнообразие органов управления и работников	Состав и структура Совета директоров Состав и разнообразие персонала	24, 49	405-1-a.ii,iii. Нераскрытие - ограничения конфиденциальности: Компания не раскрывает данные о этническом многообразии Совета директоров.
405-2	Соотношение базового оклада женщин и мужчин	Соотношение базового оклада женщин и мужчин	51	405-2-a. Нераскрытие - ограничения конфиденциальности: Компания не раскрывает соотношение общего вознаграждения (включая переменные компоненты, такие как бонусы и другие стимулирующие выплаты), поскольку такая информация считается конфиденциальной. 405-2-b. Нераскрытие - информация недоступна: Показатели не представлены в разбивке по значимым регионам деятельности.

GRI 406: Недискриминация 2016

406-1	Случаи дискриминации и принятые меры по исправлению положения	Меры по противодействию дискриминации и харассменту	52	406-1-a. В отчетном периоде в Компании не было зафиксировано случаев дискриминации и харассмента. 406-1-b.i. Нераскрытие - неприменимо: В отчетном периоде в Компании не было зафиксировано случаев дискриминации и харассмента. 406-1-b.ii. Нераскрытие - неприменимо: В отчетном периоде в Компании не было зафиксировано случаев дискриминации и харассмента.
-------	---	---	----	---

GRI 415: Политический вклад 2016

415-1	Политические взносы	Участие в профессиональных объединениях и ассоциациях	33	
-------	---------------------	---	----	--

Иные стандарты

CSRD ESRS S1-1, S1-3	Политики и меры в отношении работников	Меры по противодействию дискриминации и харассменту	52	
IRIS+	Финансовая инклюзия; удовлетворенность клиентов	Финансовая инклюзия Измерение удовлетворенности клиентов	69, 71	
GISD	Финансовая инклюзия и устойчивое развитие	Финансовая инклюзия	69	

Отчет независимого аудитора

Приложение 2

Deloitte.

ТОО «Делойт»,
Проспект Аль-Фараби 36
Алматы, 050059,
Республика Казахстан

Тел: +7 (727) 258 13 40
Факс: +7 (727) 258 13 41
deloitte.kz

Отчет независимого практикующего специалиста по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность в отношении Отдельных раскрытий в области устойчивого развития Freedom Finance Global PLC.

Акционерам и лицам, отвечающим за корпоративное управление Freedom Finance Global PLC.

Вывод с выражением ограниченной уверенности

Мы провели задание, обеспечивающее ограниченную уверенность в отношении Отдельных раскрытий в области устойчивого развития, включенных в Отчет об устойчивом развитии Freedom Finance Global («Компания») по состоянию на 31 декабря 2025 и за период с 1 января 2025 по 31 декабря 2025 года («Отдельные раскрытия в области устойчивого развития»).

Отдельные раскрытия в Области устойчивого развития, являющиеся предметом нашего задания, обеспечивающего ограниченную уверенность:

Раскрытие	Описание	Страница
Социальные показатели		
Раскрытие 2-7	Сотрудники	48
Раскрытие 2-8	Работники, которые не являются сотрудниками	48
Раскрытие 403-1	Система управления охраной труда и техники безопасности	66, 67
Раскрытие 403-9	Производственные травмы	66, 67
Раскрытие 405-2	Соотношение базовой зарплаты и оплаты труда женщин к мужчинам	51
Экологические показатели		
Раскрытие 305-1	Прямые (Охват 1) выбросы парниковых газов	40
Раскрытие 305-2	Энергетические косвенные (Охват 2) выбросы парниковых газов	40
Раскрытие 305-3	Другие косвенные (Охват 3) выбросы парниковых газов	40
Раскрытие 305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	40

Наименование «Делойт» относится к одному либо любому количеству юридических лиц, совместно входящих в компанию «Делойт Туш Томану Лимитед» («ДТТЛ»), и их аффилированным лицам. ДТТЛ (также именуемая «международная сеть «Делойт») и каждая фирма — участники ДТТЛ являются самостоятельными и независимыми юридическими лицами. ДТТЛ не предоставляет услуги клиентам напрямую. Более подробную информацию можно получить на сайте www.deloitte.com/about.

© 2026 ТОО «Делойт». Все права сохранены.

Deloitte.

Информация, содержащаяся в Отчете об устойчивом развитии, за исключением указанных Отдельных раскрытий в области устойчивого развития, не являлась предметом нашего задания, обеспечивающего ограниченную уверенность. Соответственно, мы не выражаем заключение в отношении информации, содержащейся в Отчете об устойчивом развитии, кроме указанных Отдельных раскрытий в области устойчивого развития.

На основании осуществленных процедур и полученных доказательств наше внимание не привлекли никакие факты, которые дали бы нам основания полагать, что прилагаемые Отдельные раскрытия в области устойчивого развития не подготовлены, во всех существенных отношениях, в соответствии со Стандартами Глобальной инициативы по отчетности (GRI) («Применимые критерии»).

Основание для вывода

Мы выполнили задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, в соответствии с Международным стандартом заданий, обеспечивающих уверенность 3000 (пересмотренным) «Задания, обеспечивающие уверенность, отличные от аудита или обзорной проверки финансовой информации прошедших периодов» («МСЗОУ 3000 (пересмотренный)»), выпущенным Советом по международным стандартам аудита и заданий, обеспечивающих уверенность.

Наша ответственность, согласно указанному стандарту, далее раскрывается в разделе «Ответственность практикующего специалиста» данного отчета.

Мы соблюдаем требования независимости и другие этические требования в соответствии с Международным кодексом этики профессиональных бухгалтеров (включая Международные стандарты независимости) Совета по международным стандартам этики для бухгалтеров («Кодекс СМСЭБ»), а также этические требования и требования независимости, применимые к нашему заданию в Республике Казахстан, которые основаны на фундаментальных принципах честности, объективности, профессиональной компетентности и должной тщательности, конфиденциальности и профессионального поведения.

Мы применяем Международный стандарт управления качеством (МСК) 1, выпущенный Советом по международным стандартам аудита и заданий, обеспечивающих уверенность, который требует от нашей организации разработки, внедрения и обеспечения функционирования системы управления качеством, в том числе политик и процедур относительно соблюдения этических требований, профессиональных стандартов и применимых законодательных и нормативных требований.

Мы полагаем, что полученные нами доказательства являются достаточными и надлежащими, чтобы служить основанием для формирования нашего вывода, обеспечивающего ограниченную уверенность.

Прочие сведения - Сравнительная информация, не являющаяся предметом процедур по обеспечению уверенности

Сравнительная информация в области устойчивого развития в отношении Отдельных раскрытий в области устойчивого развития, включенная в Отчет об устойчивом развитии за период с 1 января 2025 по 31 декабря 2025 года, не являлась предметом задания, обеспечивающего ограниченную уверенность. Соответственно, сравнительные Отдельные раскрытия в области устойчивого развития не были подтверждены.

Это обстоятельство не привело к модификации нашего вывода.

Deloitte.

Неотъемлемые ограничения при подготовке Отдельных раскрытий в области устойчивого развития

При предоставлении прогнозной информации в соответствии с Применимыми критериями руководство Компании обязано подготавливать такую прогнозную информацию на основе раскрытых допущений в отношении событий, которые могут произойти в будущем, а также возможных будущих действий Компании. Фактические результаты, вероятно, будут отличаться, поскольку предполагаемые события могут не произойти в ожидаемом виде.

Сопоставимость Отдельных раскрытий в области устойчивого развития между различными организациями и в разные периоды времени может быть ограничена вследствие отсутствия единообразной практики оценки и измерения такой информации. Это допускает применение различных, но приемлемых методик измерения. Соответственно, Отдельные раскрытия в области устойчивого развития следует рассматривать и понимать совместно с Применяемыми критериями.

Это обстоятельство не привело к модификации нашего вывода.

Прочая информация

Руководство Компании несет ответственность за прочую информацию. Прочая информация включает информацию, содержащуюся в Отчете об устойчивом развитии, но не включает Отдельные раскрытия в области устойчивого развития и наш Отчет по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в отношении них.

Наш вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в отношении Отдельных раскрытий в области устойчивого развития не распространяется на прочую информацию, и мы не выражаем вывода, выражающего уверенность в какой-либо форме в отношении данной информации.

В связи с проведением нами задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, в отношении Отдельных раскрытий в области устойчивого развития, наша обязанность заключается в ознакомлении с прочей информацией и рассмотрении вопроса о том, имеются ли существенные несоответствия между прочей информацией и Отдельными раскрытиями в области устойчивого развития или нашими знаниями, полученными в ходе проведения задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, и не содержит ли прочая информация иных возможных существенных искажений. Если на основании проведенной нами работы мы приходим к выводу о том, что такая прочая информация содержит существенное искажение, мы обязаны сообщить об этом факте. Мы не выявили никаких фактов, которые необходимо отразить в нашем выводе.

Ответственность руководства и лиц, отвечающих за корпоративное управление

Руководство Компании несет ответственность за подготовку Отдельных раскрытий в области устойчивого развития в соответствии с Применимыми критериями.

Руководство также несет ответственность за:

- Выбор и применение соответствующих методов отчетности в области устойчивого развития.
- Подготовку, измерение, представление и раскрытие Отдельных раскрытий в области устойчивого развития в соответствии с Применимыми критериями, а также за формирование обоснованных допущений и оценок в отношении таких раскрытий, которые были разумны в конкретных обстоятельствах.

Deloitte.

- Разработку, внедрение и поддержание системы внутреннего контроля, которую руководство считает необходимой для обеспечения подготовки Отдельных раскрытий в области устойчивого развития, не содержащих существенных искажений, вследствие недобросовестных действий или ошибок.
- Предоставление достаточного доступа и предоставление всех необходимых записей, переписки, информации и разъяснений, позволяющих успешно выполнить наше задание, обеспечивающее ограниченную уверенность.

Лица, отвечающие за корпоративное управление, несут ответственность за надзор за тем, как Компания выявляет и раскрывает существенную информацию в отношении Отдельных раскрытий в области устойчивого развития.

Наша цель состоит в планировании и выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность в том, что Отдельные раскрытия в области устойчивого развития, входящие в сферу нашего вывода, не содержат существенных искажений, вследствие недобросовестных действий или ошибок, а также в выпуске Отчета по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, содержащего наш вывод. Искажения могут быть результатом недобросовестных действий или ошибок и считаются существенными, если можно обоснованно предположить, что в отдельности или в совокупности они могут повлиять на экономические решения пользователей, принимаемые на основе Отдельных раскрытий в области устойчивого развития.

В рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, проводимого в соответствии с МСЗОУ 3000 (пересмотренным), мы применяем профессиональное суждение и сохраняем профессиональный скептицизм на протяжении всего задания. Мы планируем и выполняем процедуры для получения достаточных и надлежащих доказательств, позволяющих предоставить независимый вывод по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, в отношении Отдельных раскрытий в области устойчивого развития.

Мы несем ответственность за:

- Получение понимания системы внутреннего контроля Компании, процессов и информационных систем, относящихся к подготовке Отдельных раскрытий в области устойчивого развития, но без оценки разработки конкретных контрольных процедур, получения доказательств их внедрения или тестирования их операционной эффективности.
- Получение понимания Отдельных раскрытий в области устойчивого развития и иных обстоятельств задания для выявления областей, где вероятно возникновение существенных искажений, вследствие недобросовестных действий или ошибок.
- Разработку и выполнение процедур, в ответ на области, где выявлена вероятность существенных искажений в Отдельных раскрытиях в области устойчивого развития. Риск необнаружения существенного искажения в результате недобросовестных действий выше, чем риск необнаружения существенного искажения в результате ошибки, так как недобросовестные действия могут включать сговор, подлог, умышленный пропуск, искаженное представление информации или действия в обход системы внутреннего контроля.
- Информирование соответствующей стороны о вопросах, которые могут иметь отношение к Отдельным раскрытиям в области устойчивого развития, включая выявленные или предполагаемые случаи несоблюдения законодательства и нормативных требований, недобросовестных действий, а также предвзятости при подготовке Отдельных раскрытий в области устойчивого развития.
- Предоставление нашего вывода в форме независимого Отчета по заданию, обеспечивающему ограниченную уверенность, руководству и лицам, отвечающим за корпоративное управление.

Deloitte.

Краткий обзор выполненных работ

Задание, обеспечивающее ограниченную уверенность, включает выполнение процедур для получения доказательств в отношении Отдельных раскрытий в области устойчивого развития. Характер, сроки и объем выбранных процедур определяются на основе профессионального суждения, включая определение раскрытий, в которых могут возникнуть существенные искажения вследствие недобросовестных действий или ошибок.

Процедуры в рамках задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, отличаются по характеру и срокам, они менее объемны, чем при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность. Следовательно, уровень уверенности, полученный при выполнении задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, более низкий, чем уровень уверенности, который мог быть получен при выполнении задания, обеспечивающего разумную уверенность.

В ходе выполнения нашего задания, обеспечивающего ограниченную уверенность, мы:

- Выполнили процедуры аналитического обзора для понимания рассматриваемого предмета проверки и выявления областей, в которых вероятно возникновение существенного искажения Отдельных раскрытий в области устойчивого развития.
- Посредством запросов руководству получили понимание деятельности Компании, ее среды, процессов и информационных систем, относящихся к подготовке Отдельных раскрытий в области устойчивого развития, достаточное для выявления и дальнейшей оценки рисков существенного искажения Отдельных раскрытий в области устойчивого развития, а также для формирования основы для разработки и выполнения процедур в ответ на оцененные риски и получения ограниченной уверенности в поддержку нашего вывода.
- Путем проведения опросов получили общее понимание внутренней контрольной среды, процессов подготовки отчетности, информационных систем и процесса оценки рисков организации, имеющих значение для подготовки Отдельных раскрытий в области устойчивого развития, без тестирования операционной эффективности контролей.
- На выборочной основе провели процедуры, направленные на определение достоверности исходных данных, с целью оценки того, были ли данные надлежащим образом собраны и представлены, включая, где применимо, проверку первичной документации.
- Выполнили процедуры в отношении Отдельных раскрытий в области устойчивого развития, включая пересчет соответствующих формул, использованных при ручных расчетах.

The Branch of
Deloitte LLP
in the APC

Алматы, Республика Казахстан

4 июня 2026 г.

ГЛОССАРИЙ

Приложение 3

1С ЗУП - 1С:Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом для Казахстана – программа массового назначения, позволяющая в комплексе автоматизировать задачи, связанные с расчетом заработной платы персонала и реализацией кадровой политики с учетом требований законодательства и реальной практики работы компаний

Basel III - документ Базельского комитета по банковскому надзору, содержащий методические рекомендации в области банковского регулирования и утвержденный в 2010—2011 годах

CO₂e - эквивалент углекислого газа

COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) - добровольная частная организация, разрабатывающая рекомендации для корпоративного руководства по аспектам организационного управления, деловой этики, финансовой отчетности, внутреннего контроля, управления рисками компаний и противодействия мошенничеству

CSI (Customer Satisfaction Index) - показатель удовлетворённости клиентов качеством обслуживания

ESG (Environmental, Social, Governance) – факторы устойчивого развития, принимаемые во внимание при осуществлении деятельности компании, а именно: экологические (включая, но не ограничиваясь ими, климатические

факторы), социальные (включая общество в целом и местные сообщества, работников компании и иные заинтересованные стороны) и управленческие (факторы, обусловленные системой корпоративного управления в Компании и предъявляемыми к ней требованиями).

В рамках широкого международного применения термины **«ESG»** и **«устойчивое развитие»** считаются в высокой степени взаимозаменяемыми.

ETF - биржевой паевой инвестиционный фонд (Exchange Traded Fund) – интервальный паевой инвестиционный фонд индексного инвестирования, паи которого обращаются на фондовой бирже

GHG Protocol - международный стандарт учета и раскрытия выбросов парниковых газов

GRI (Global Reporting Initiative) - международные стандарты отчетности в области устойчивого развития

HKEX (Hong Kong Stock Exchange) – Гонконгская фондовая биржа, одна из крупнейших фондовых бирж Азии и международный центр торговли ценными бумагами

ITS (International Trading System) - международная торговая платформа, обеспечивающая доступ инвесторов к торгам иностранными ценными бумагами на международных финансовых рынках

IVR (Interactive Voice Response) - интерактивное голосовое меню, система предварительно записанных голосовых сообщений, выполняющая функцию маршрутизации звонков внутри контакт-центра с использованием информации, вводимой клиентом на клавиатуре телефона с помощью тонального набора

LSE (London Stock Exchange) - Лондонская фондовая биржа, одна из крупнейших международных площадок по торговле ценными бумагами

LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) – коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени. LTIFR = [Количество травм с потерей трудоспособности/Общее количество отработанных часов] x 1 000 000

NASDAQ (National Association of Securities Dealers Automated Quotations) – американская фондовая биржа, специализирующаяся преимущественно на акциях технологических и инновационных компаний

Net Zero – достижение нулевого уровня выбросов парниковых газов (состояние, при котором остаточные антропогенные выбросы парниковых газов уравниваются их удалением из атмосферы в установленных границах и за определенный период времени)

NPS (Net Promoter Score) - показатель лояльности клиентов к Компании

NYSE (New York Stock Exchange) – Нью-Йоркская фондовая биржа, одна из крупнейших фондовых бирж мира, расположенная в США

PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) – международное партнерство по учету и оценке финансируемых выбросов парниковых газов в финансовом секторе

Scope 1 – прямые выбросы парниковых газов из источников, которые находятся в собственности или под операционным контролем, включают выбросы от сжигания топлива на оборудовании, находящемся непосредственно на объектах Компании, а также летучие выбросы от промышленного или бытового оборудования (например, утечки хладагента из систем кондиционирования стационарных); выбросы парниковых газов от мобильных источников, которые находятся в собственности Компании

Scope 2 – косвенные выбросы парниковых газов, связанные с потреблением приобретенной электрической и тепловой энергии на объектах, находящихся в собственности или под операционным контролем Компании

Scope 3 – различные категории косвенных выбросов парниковых газов, которые не относятся к Scope 2

Xetra - электронная торговая система Франкфуртской фондовой биржи, используемая для торговли ценными бумагами на европейских финансовых рынках

ГДж - гигаджоуль

Гкал - гигакалория

Дискриминация - (а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, возраста, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; (b) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами

Заинтересованная сторона - лицо, группа лиц или организация, которые могут оказывать влияние на деятельность Компании либо подвергаться ее влиянию

ЗИЗЛХ - землепользование, изменение в землепользовании и лесное хозяйство

Исполнительный директор – работник Компании, занимающий руководящую должность и осуществляющий исполнительные и управленческие функции в рамках текущей деятельности Компании. Термин используется исключительно для целей настоящего Отчета

ИТ - информационные технологии

Компания - ПК «Freedom Finance Global PLC»

Международная организация труда (МОТ) - специализированное учреждение ООН, международная организация, занимающаяся вопросами регулирования трудовых отношений

МГЭИК - Межправительственная группа экспертов по изменению климата

МФЦА - Международный финансовый центр «Астана»

Неисполнительный директор (Non-Executive Director, NED) – член Совета директоров, не осуществляющий исполнительные функции и не участвующий в текущем оперативном управлении Компанией. Термин используется исключительно для целей настоящего Отчета

ООН – Организация Объединенных Наций

Отчет – Отчет ПК «Freedom Finance Global PLC» об устойчивом развитии за 2025 год

ПОД/ФТ/ФРОМУ - противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма и финансированию распространения оружия массового уничтожения

Права человека – универсальные и неотъемлемые права и свободы, принадлежащие каждому человеку от рождения

Принципы корпоративного управления G20/ОЭСР - совместные принципы и стандарты в области корпоративного управления, разработанные «Группой двадцати» (G20,

крупнейшие экономики мира) и Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), которые служат мировым ориентиром для повышения прозрачности, эффективности и подотчетности бизнеса, помогая регулировать правовые и институциональные основы

Принципы Международной ассоциации рынков капитала, ICMA - добровольные международные рекомендации (GBP, SBP, SBG), направленные на повышение прозрачности, целостности и раскрытия информации при выпуске «зеленых», социальных и устойчивых облигаций. Они включают 4 ключевых компонента: использование средств, оценка проектов, управление средствами и отчетность.

Риск-аппетит – агрегированный (агрегированные) уровень (уровни) существенных рисков (лимиты допустимого размера риска), который (которые) Компания готова принять либо намерена исключить при реализации стратегии

Сертификат LEED (Leadership in Energy and Environmental Design /Лидерство в области энергетического и экологического проектирования) - добровольная система сертификации зданий, относящихся к зелёному строительству, разработанная в 1998 году Американским советом по зелёным зданиям для оценки энергоэффективности и экологичности проектов устойчивого развития

Финансовая инклюзия – обеспечение равного и эффективного доступа различных групп населения к финансовым продуктам и услугам

Харассмент - форма нежелательного поведения любого характера, направленного против человека или связанного с его личными характеристиками, которое выражается в любой форме взаимодействия и воспринимается как унижающее, оскорбляющее достоинство, создающее запугивающую, враждебную или неблагоприятную рабочую среду

ЦУР (Цели устойчивого развития ООН) - 17 взаимосвязанных целей, разработанных в 2015 году Генеральной Ассамблеей ООН в качестве «плана достижения лучшего и более устойчивого будущего для всех». Согласно резолюции Генеральной Ассамблеи ООН, данные цели стали Повесткой дня на период до 2030 года и заменили Цели развития тысячелетия. Итоговый документ Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» содержит 17 глобальных целей и 169 соответствующих задач

Контактная информация ПК «Freedom Finance Global PLC»

Приложение 4

АДРЕС

Республика Казахстан, г. Астана, район Есиль, улица Достык, здание 16, вnp. 2
(Talan Towers Offices).

EMAIL

esg@ffin.kz с темой письма «Отчет об устойчивом развитии 2025 года»

ТЕЛЕФОН

7555 (контакт-центр по общим вопросам)
*бесплатно с мобильных операторов
Казахстан

+7 7172 67 77 55 бесплатно с городских
номеров Казахстана, с международных и
мобильных – звонок платный

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ВЕБСАЙТ

<https://fbroker.kz>

Дополнительную информацию о ПК «Freedom Finance Global PLC», операционных и финансовых результатах, внутренних документах и системе корпоративного управления Вы можете найти в финансовой отчетности МСФО, годовых отчетах и иных документах, которые доступны на официальном сайте ПК «Freedom Finance Global PLC».