

Политика по правам человека Freedom Holding Corp.



НАЗНАЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА.....3

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ.....3

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....3

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....4

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА
В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА.....4

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА
НЕСООБЩЕНИЕ5

МОНИТОРИНГ.....5

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ.....5

Содержание

Примечание:

Настоящий текст Политики является переводом.
Оригинальная версия доступна [на сайте Компании](#).





1

НАЗНАЧЕНИЕ ДОКУМЕНТА

1.1. Настоящая Политика по правам человека (далее – «Политика») компании Freedom Holding Corp. (далее – «Компания») и ее дочерних и связанных организаций разработана с целью формализации подхода Компании к соблюдению прав человека. Она подтверждает приверженность Компании к соблюдению прав человека в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека Организации Объединенных Наций.

1.2. Настоящая Политика призвана описать подход Компании к обеспечению соблюдения прав человека и предотвращению их нарушения в рамках деятельности Freedom Holding Corp.

1.3. Настоящая Политика является добровольным публичным документом, определяющим подход Компании к вопросам прав человека. Компания стремится предотвращать неблагоприятные последствия на права человека и устранять последствия таких воздействий в случае их возникновения.

2

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Настоящая Политика является обязательной для всех директоров, сотрудников Компании, дочерних и связанных организаций и лиц, действующих от имени Компании.

2.2. На основании настоящей Политики дочерним и связанным организациям Компании рекомендуется разработать и утвердить в установленном порядке аналогичные внутренние документы.

2.3. Принципы настоящей Политики должны учитываться при разработке иных политик и процедур, связанных с отношениями между работниками и заинтересованными сторонами, социальными вопросами и вопросами управления персоналом.

2.4. Компания также ожидает, что все ее деловые партнеры будут в равной степени следовать духу Политики, ее принципам и целям.

3

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Совет директоров – Совет директоров Freedom Holding Corp.

Деловые партнеры – поставщики, подрядчики и клиенты Компании и ее дочерних и связанных организаций.

Дискриминация – всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к устранению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (Статья 1, пункт 1, Конвенции № 111 Международной организации труда о дискриминации в области труда и занятий (Женева, 25 июня 1958 года)).

Заинтересованная сторона – сторона, которая может иметь интересы относительно Компании или ее дочерних и связанных организаций, и может либо влиять на их деятельность, либо быть затронута ею.

Компания – Freedom Holding Corp.

Человек с ограниченными возможностями здоровья – человек с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами могут мешать его полному и эффективному участию в жизни общества наравне с другими.

Социальные инвестиции – инвестиции Компании, направленные на достижение положительных социальных результатов.

Устойчивое развитие – это развитие, которое обеспечивает удовлетворение потребностей людей без ущерба для возможности будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Дочерняя или связанная организация – организация, контролируемая материнской компанией напрямую или косвенно через одного или нескольких посредников.

ESG (Environmental, Social and Corporate Governance) – экологическое, социальное и корпоративное управление.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Компания признает важность соблюдения прав человека, провозглашенных ООН, включая трудовые права, право на гендерное равенство, право на здоровую окружающую среду, а также права особых групп населения.

4.2. Компания признает принципы, изложенные в следующих международных стандартах и документах:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций;
- Глобальный договор ООН;
- Декларация Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Конвенция МОТ о принудительном или обязательном труде, № 29;
- Конвенция МОТ об упразднении принудительного труда, № 105;
- Конвенция МОТ о минимальном возрасте для приема на работу, 1973, № 138; и
- Международный пакт о гражданских и политических правах.

4.3. Компания заявляет о нулевой терпимости к нарушениям прав человека в своей деятельности. Компания ожидает такого же строгого соблюдения законодательства и уважения прав человека от поставщиков, подрядчиков и партнеров, с которыми она взаимодействует.

4.4. Настоящую Политику следует рассматривать совместно с Кодексом этики и делового поведения, Политикой по ESG, а также другими политиками и процедурами Компании, связанными с управлением ESG.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

В отношении сотрудников

5.1. Компания стремится обеспечить равные возможности при приеме на работу и во время работы и не допускает дискриминации в любой форме по признаку расы, пола, возраста, религии, национальности, семейного положения, сексуальной ориентации или социального статуса.

5.2. Компания выступает против всех форм детского и принудительного труда.

5.3. Компания стремится обеспечить справедливую и благоприятную рабочую среду, с достоинством и уважением относится к каждому сотруднику и уделяет особое внимание рабочему времени, здоровью и безопасности на рабочем месте в соответствии со всеми применимыми требованиями законодательства.

5.4. Компания стремится предоставить сотрудникам равные возможности для развития, признавая свободу слова, объединений и ведения коллективных переговоров.

5.5. Компания стремится обеспечить сотрудникам справедливую заработную плату, принимая во внимание такие факторы, как сфера работы, опыт сотрудника и должностные обязанности.

5.6. Компания осуждает любые формы насилия и притеснений на рабочем месте, включая необоснованные дисциплинарные взыскания, угрозы насилия, сексуальные или расовые домогательства, издевательства, словесные оскорбления и удержание заработной платы.

5.7. Компания стремится создать оптимальные условия для обучения и развития сотрудников и инвестирует в них, при условии, что обучение эффективно и практично для достижения профессиональных целей. Сохранение и передача знаний в Компании является важнейшим фактором развития персонала.

5.8. Компания уважает право каждого сотрудника на неприкосновенность частной жизни и соблюдает все нормы и требования действующего законодательства о конфиденциальности данных.

В отношении клиентов и деловых партнеров

5.9. Компания будет придерживаться принципов справедливости и уважения прав клиентов. Сотрудники Компании и ее дочерних и связанных организаций должны четко разъяснять клиентам условия, выгоды, риски и возможные потери при предложении продуктов или услуг и не допускать дискриминации по каким-либо признакам.

5.10. Компания выступает против всех форм современного рабства и торговли людьми в своей деятельности.

5.11. При работе с клиентами Компания обеспечивает конфиденциальность данных в соответствии с действующим законодательством.

5.12. Соблюдение прав человека в цепочках поставок также является важным аспектом для Freedom Holding Corp. Компания призывает деловых партнеров следовать обязательствам, изложенным в данной политике.

В отношении местных сообществ

5.13. Следуя руководящим принципам Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций, Компания обязуется уважать права местных сообществ в регионах, где она ведет свою деятельность, посредством всестороннего диалога с заинтересованными сторонами.

5.14. Являясь участником Глобального договора ООН, Freedom Holding Corp. обязуется бороться со всеми формами коррупции, включая вымогательство и взяточничество.



6

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕСОБЛЮДЕНИЕ

6.1. В связи с дифференцированным характером деятельности дочерних и связанных организаций Freedom Holding Corp. и законодательством, действующим в юрисдикциях их деятельности, ответственность за несоблюдение настоящей Политики определяется правилами и процедурами дочерних и связанных организаций, а также местным законодательством.

7

МОНИТОРИНГ

7.1. Настоящая Политика будет пересматриваться на предмет актуальности и соответствия применимым стандартам и практикам по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Любые предлагаемые изменения должны быть представлены на рассмотрение Совета директоров. Компания обязуется регулярно оценивать соблюдение принципов настоящей Политики.

8

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

8.1. Компания готова ответить на любые вопросы заинтересованных сторон и стейкхолдеров. Запросы, связанные с соблюдением прав человека, содержанием и применением настоящей Политики, следует направлять по электронной почте: esg@ffin.kz.