

Revision № 2

Registered in the

Journal of registration of internal regulatory
documents of the Legal department
The Head company of the Branch
of JSC "Investment House "Astana-Invest"

from "14" April 2025 by # 49

Редакция № 2

Зарегистрировано в

Журнале регистрации внутренних нормативных
документов юридического департамента
Головной компании филиала АО
«Инвестиционный Дом «Астана – Инвест»

от «14» апреля 2025 г. за № 49

APPROVED

**by Management Board
of the Head Company of the Branch of
JSC "Investment House
"Astana-Invest"
Minutes of 04/14/2025**

УТВЕРЖДЕНА

**Правлением Головной компании
Филиала
АО «Инвестиционный Дом
«Астана-Инвест»
Протокол от 14.04.2025 г.**



**CONFLICT OF INTEREST POLICY
of the Branch of JSC "Investment House
"Astana-Invest" in the AIFC**

**ПОЛИТИКА КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
Филиала АО «Инвестиционный Дом
«Астана-Инвест» в МФЦА**

г. Алматы, 2025 /Almaty city, 2025

Content	Оглавление
<u>Chapter 1. GENERAL PROVISIONS</u>	<u>Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>
<u>Chapter 2. IDENTIFICATION AND MANAGEMENT OF CONFLICTS OF INTEREST</u>	<u>Глава 2. ВЫЯВЛЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ</u>
<u>Chapter 3. DISCLOSURE</u>	<u>Глава 3. РАСКРЫТИЕ</u>
<u>Chapter 4. CONFLICT OF INTEREST</u>	<u>Глава 4. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ</u>
<u>§ 1. Personal transactions</u>	<u>§ 1. Личные транзакции</u>
<u>§ 2. Incentives</u>	<u>§ 2. Поощрения</u>
<u>§ 3. Outside business interests</u>	<u>§ 3. Вне деловых интересов</u>
<u>§ 4. Execution, aggregation and distribution of orders</u>	<u>§ 4. Выполнение, агрегирование и распределение ордеров</u>
<u>§ 5. Distribution of investment opportunities</u>	<u>§ 5. Распределение инвестиционных возможностей</u>
<u>Chapter 5. MONITORING</u>	<u>Глава 5. МОНИТОРИНГ</u>
<u>Chapter 6. FINAL PROVISIONS</u>	<u>Глава 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>

<p>Chapter 1. GENERAL PROVISIONS</p> <p>1. The Branch of “Astana-Invest Investment House” JSC in the AIFC (hereinafter - Branch or We) is obliged to identify and prevent conflicts of interest between the Branch and the Parent Company of the Branch (its Employees and any person directly or indirectly related to the Parent Company/Branch through control) and the Client, as well as between one Client and another (or their effective combinations). The Branch is also obliged to maintain effective administrative and operational mechanisms to implement all necessary steps to manage conflicts of interest in order not to prejudice the interests of the Branch's Clients. Accordingly, the Branch has adopted a Conflict of Interest Policy (hereinafter referred to as the Conflict of Interest Policy), which sets out procedures, methods and controls to achieve effective conflict of interest management.</p> <p>Chapter 2. IDENTIFICATION AND MANAGEMENT OF CONFLICTS OF INTEREST</p> <p>2. In order to identify the types of conflicts of interest that arise or may arise in the course of the provision of investment advisory services and the organization of transactions in the field of investment, the presence of which may entail a material risk of damage to the interests of the Client, the Branch shall at least take into account whether Branch (or a Person directly or indirectly related to the control of the Branch) by a person who may be involved in a conflict of interest:</p> <ul style="list-style-type: none">1) can receive financial benefits or avoid financial losses at the expense of the Client; or2) has an interest in the result of a service provided to the Client, or a transaction performed on behalf of the Client, which differs from the Client's interest in that result; or3) has a financial or other incentive to give preference to the interests of another Client or a group of Clients over the interests of the Client; or4) conducts the same business as the Client; or5) receives or will receive from a Person who is not a Client, an encouragement in relation to the service provided to the Client in the form of money, goods or services, in addition to standard commissions or fees for this service. <p>3. To manage identified conflicts of interest, the Branch uses various organizational methods, including:</p> <ul style="list-style-type: none">1) putting in place written policies and procedures regarding the management of certain conflicts, including, but not limited to, the Code of Conduct and the Remuneration Policy. These policies and procedures are subject to regular independent review and monitoring;2) training of employees of the Branch in certain aspects of conflict management;3) proper segregation of duties and introduction of information barriers;4) separate lines of supervision and reporting in relation to those areas of business, the interests of which may contradict each other, as well as reporting and challenging in control groups and other governing bodies. <p>We consider these measures appropriate for managing and preventing conflicts that arise in order to avoid material risk of damaging the interests of the Client.</p> <p>Chapter 3. DISCLOSURE</p> <p>4. If the measures taken by the Branch to manage conflicts of interest are insufficient to ensure with reasonable certainty that the risk of harm to the interests of the Client is prevented, the Branch shall clearly disclose the general nature and / or sources of conflicts of interest, interests for</p>	<p>Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</p> <p>1. Филиал АО «Инвестиционный Дом «Астана-Инвест» в МФЦА (далее – Филиал или Мы) обязан выявлять и предотвращать конфликты интересов между Филиалом и Головной компанией Филиала (ее Сотрудниками и любым лицом, прямо или косвенно связанным с Головной компанией/Филиалом посредством контроля) и Клиентом, а также между одним Клиентом и другим (или их эффективные комбинации). Филиал также обязан поддерживать эффективные административные и операционные механизмы для реализации всех необходимых шагов для управления конфликтом интересов с целью не нанесения ущерба интересам Клиентов Филиала. Соответственно, Филиал принял Политику конфликта интересов (далее – Политика) в отношении конфликта интересов, в которой изложены процедуры, методы и средства контроля для достижения эффективного управления конфликтом интересов.</p> <p>Глава 2. ВЫЯВЛЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ</p> <p>2. В целях выявления типов конфликта интересов, которые возникают или могут возникнуть в ходе предоставления консультационных услуг по инвестициям и организации сделок в сфере инвестиций, наличие которых может повлечь за собой материальный риск нанесения ущерба интересам Клиента, Филиал как минимум принимает во внимание, является ли Филиал (или Лицо, прямо или косвенно связанное контролем с Филиалом) лицом, которое может быть вовлечено в конфликт интересов:</p> <ul style="list-style-type: none">1) может получить финансовую выгоду или избежать финансовых потерь за счет Клиента; или же2) имеет заинтересованность в результате услуги, предоставленной Клиенту, или транзакции, выполненной от имени Клиента, которая отличается от заинтересованности Клиента в том результате; или3) имеет финансовый или иной стимул отдавать предпочтение интересам другого Клиента или группы Клиентов над интересами Клиента; или же4) ведет тот же бизнес, что и Клиент; или же5) получает или получит от Лица, не являющегося Клиентом, поощрение в отношении услуги, предоставляемой Клиенту, в виде денежных средств, товаров или услуг, кроме стандартных комиссионных или сборов за эту услугу. <p>3. Для управления выявленными конфликтами интересов Филиал использует различные организационные методы, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none">1) введение в действие письменных политик и процедур в отношении управления определенными конфликтами, включая, среди прочего, Кодекс поведения и Политику вознаграждения. Эти политики и процедуры подлежат регулярной независимой проверке и мониторингу;2) обучение сотрудников Филиала определенным аспектам управления конфликтами;3) надлежащее разделение обязанностей и введение информационных барьеров;4) отдельные линии надзора и отчетности в отношении тех направлений бизнеса, интересы которых могут противоречить друг другу, а также отчетность и оспаривание в контрольных группах и других органах управления. <p>Мы считаем эти меры целесообразными для управления и предотвращения возникающих конфликтов, чтобы избежать материального риска нанесения ущерба интересам Клиента.</p> <p>Глава 3. РАСКРЫТИЕ</p> <p>4. Если меры, принятые Филиалом для управления конфликтами интересов, недостаточны для обеспечения с разумной уверенностью предотвращения риска нанесения ущерба интересам Клиента, Филиал четко раскрывает общий характер и/или источники конфликтов интересов, интерес для</p>
---	---

the Client before starting a business for the Client. Such disclosures will be on a reliable medium and include sufficient detail, taking into account the nature of the Client, to enable that Client to make an informed decision regarding the service in the context of which a conflict of interest arises 5. If the Branch considers that there are no other means of managing the conflict, or if the measures taken do not sufficiently mitigate the conflict, the conflict may be disclosed on the website of the Branch Head Company or to affected persons through any other appropriate media so that they can make an informed decision. 6. If We believe that the conflict of interest cannot be resolved in any other way (including by disclosing information), the Branch may refuse to provide services to the Client.

Chapter 4. CONFLICT OF INTEREST

7. A summary of the main conflicts of interest (and the steps taken to mitigate them) is identified and disclosed in the next section.

§ 1. Personal transactions

8. All employees and related parties are required to comply with the Branch and Branch Parent Code of Conduct. This is done in order to ensure that any such transaction will not involve a conflict of interest or misuse of insider, proprietary or confidential information of the Client, and that Clients will not be prejudiced as a result of such transactions. All Employees of the Branch and the Parent Company of the Branch must report and pre-clear their personal transactions.

§ 2. Incentives

9. As a Financial Consulting Company, the Branch is engaged in providing Clients with honest, fair and professional advice and services in organizing transactions. For this reason, the Branch proceeds from the basic premise that no incentives (monetary and non-monetary benefits) are accepted in relation to consulting services (organization transactions), unless they qualify as insignificant non-monetary benefits (i.e., which are capable of improving the quality of the services provided to the Client, and which cannot be regarded as impeding compliance with the Branch's obligation to act in the best interests of the Client).

§ 3. Outside business interests

10. An employee of the Branch may not participate in any additional business activities (other than work in the Branch and the Parent Company of the Branch) without the prior written permission of the Compliance Officer of the Branch and the Chairman of the Management Board of the Parent Company of the Branch. Under certain circumstances, consent may be refused or certain conditions may be imposed. Employees of the Branch should not accept the positions of director or personal fiduciary appointments without obtaining written permission from the Compliance Officer of the Branch and the Chairman of the Management Board of the Parent Company of the Branch. The Compliance Officer of the Branch maintains a register of all third-party business interests.

§ 4. Execution, aggregation and distribution of orders

11. The Affiliate will use the best execution practices, which stipulate that when arranging transactions with Clients, the Affiliate will take all necessary steps to ensure that the best result is achieved for Clients on an ongoing basis. 12. The branch may combine a transaction for Clients with orders from other Clients. When this happens, it is done solely to assist in order fulfillment. The effect of such

Клиента перед тем, как начать бизнес для Клиента. Такое раскрытие информации будет осуществляться на надежном носителе и включать достаточно подробностей с учетом характера Клиента, чтобы позволить этому Клиенту принять обоснованное решение в отношении услуги, в контексте которой возникает конфликт интересов.

5. Если Филиал считает, что нет других средств управления конфликтом, или если принятые меры недостаточно смягчают конфликт, конфликт может быть раскрыт на веб-сайте Головной компании Филиала или затронутым лицам через любые другие подходящие средства массовой информации, чтобы они могли принять осознанное решение. 6. Если Мы считаем, что конфликт интересов не может быть урегулирован каким-либо другим способом (в том числе путем раскрытия информации), Филиал может отказать Клиенту в предоставлении услуг.

Глава 4. КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

7. Краткое изложение основных конфликтов интересов (и шагов, предпринятых для их смягчения) идентифицируется и раскрывается в следующем разделе.

§ 1. Личные транзакции

8. Все сотрудники и связанные стороны обязаны соблюдать Кодекс поведения Филиала и Головной компании Филиала. Это делается для того, чтобы гарантировать, что любая такая сделка не будет связана с конфликтом интересов или неправомерным использованием инсайдерской, служебной или конфиденциальной информации Клиента, и что Клиенты не будут ущемлены в результате таких сделок. Все Сотрудники Филиала и Головной компании Филиала должны сообщать и предварительно очищать свои личные транзакции.

§ 2. Поощрения

9. Как Финансовая консалтинговая компания, Филиал занимается предоставлением Клиентам честных, справедливых и профессиональных консультаций и услуг по организации сделок. По этой причине Филиал исходит из базовой предпосылки, что никакие побуждения (денежные и неденежные выгоды) не принимаются в отношении консультационных услуг (организации сделок), если только они не квалифицируются как незначительные неденежные выгоды (т.е.: которые способны повысить качество услуг, предоставляемых Клиенту, и которые не могут быть расценены как препятствующие соблюдению обязанности Филиала действовать в наилучших интересах Клиента).

§ 3. Вне деловых интересов

10. Сотрудник Филиала не может участвовать в какой-либо дополнительной предпринимательской деятельности (помимо работы в Филиале и Головной компании Филиала) без предварительного письменного разрешения Комплаенс-менеджера Филиала и Председателя Правления Головной компании Филиала. При определенных обстоятельствах в согласии может быть отказано или могут быть наложены определенные условия. Сотрудники Филиала не должны принимать должности директора или личные фидуциарные назначения без получения письменного разрешения от Комплаенс-менеджера Филиала и Председателя Правления Головной компании Филиала. Комплаенс-менеджер Филиала ведет реестр всех сторонних деловых интересов.

§ 4. Выполнение, агрегирование и распределение ордеров

11. Филиал будет использовать лучшие практики исполнения, которые предусматривают, что при организации сделок с Клиентами Филиал предпримет все необходимые шаги для обеспечения достижения наилучшего результата для Клиентов на постоянной основе.

12. Филиал может комбинировать транзакцию для Клиентов с заказами других Клиентов. Когда это происходит, это

<p>aggregation can sometimes work to the detriment of some Clients.</p>	<p>делается исключительно для оказания помощи в выполнении заказа. Эффект такой агрегации может иногда работать в ущерб некоторым Клиентам.</p>
<p>§ 5. Distribution of investment opportunities</p> <p>13. For employees involved in parallel management, the allocation of investment opportunities creates a potential conflict of interest because the advisor / trader may have an incentive to allocate the best investment opportunities to specific Clients, for example, those funds that pay commission based on results from those funds who pay a fixed management fee. The Branch guarantees that the Investment Department of the Branch / Parent Company of the Branch will not be undue pressure or incentives to favor one Client over another.</p>	<p>§ 5. Распределение инвестиционных возможностей</p> <p>13. Для сотрудников, участвующих в параллельном управлении, распределение инвестиционных возможностей создает потенциальный конфликт интересов, потому что у консультанта/трейдера, может быть, стимул для распределения лучших инвестиционных возможностей определенным Клиентам, например тем фондам, которые платят комиссию, основанную на результатах за счет тех средств, которые уплачивают фиксированную плату за управление. Филиал гарантирует, что на Инвестиционный отдел Филиала/Головной компании Филиал не будет оказываться чрезмерного давления или стимулов для оказания предпочтения одному Клиенту по сравнению с другим.</p>
<p>§ 6. Remuneration</p> <p>14. The Branch has a Remuneration Policy that ensures that its employees are paid not only based on quantitative commercial criteria, but also based on criteria that take into account compliance with regulatory requirements, fair treatment of Clients and the quality of services provided to Clients.</p>	<p>§ 6. Вознаграждение</p> <p>14. В Филиале действует Политика вознаграждения, которая гарантирует, что его сотрудникам будет выплачиваться вознаграждение не только на основе количественных коммерческих критериев, но и на основе критериев, учитывающих соблюдение нормативных требований, справедливое отношение к Клиентам и качество услуг, предоставляемых Клиентам.</p>
<p>Chapter 5. MONITORING</p> <p>15. The Compliance Officer of the Branch maintains a register of conflicts of interest, which is reviewed annually or in case of any significant changes (if necessary). The Compliance Control Team periodically monitors identified conflicts as part of the annual compliance control program.</p>	<p>Глава 5. МОНИТОРИНГ</p> <p>15. Комплаенс-менеджер Филиала ведет реестр конфликтов интересов, который пересматривается ежегодно (при необходимости) или при любых существенных изменениях. Группа комплаенс-контроля проводит периодический мониторинг выявленных конфликтов в рамках ежегодной программы комплаенс-контроля.</p>
<p>Chapter 6. FINAL PROVISIONS</p> <p>16. This Policy is subject to revision by the Management Board of the Parent Company (after prior approval by the Senior Executive Officer of the Branch and the Branch Committees) as necessary, but at least 1 (one) time per year.</p> <p>17. This Policy is prepared in English and Russian. In cases of discrepancy between the English and Russian text of the Policy, the English version shall prevail.</p>	<p>Глава 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</p> <p>16. Настоящая Политика подлежит пересмотру Правлением Головной компании (после предварительного утверждения Старшим исполнительным директором Филиала и Комитетами Филиала) по мере необходимости, но не реже 1 (одного) раза в год.</p> <p>17. Настоящая Политика подготовлена на английском и русском языках. В случаях расхождения между английским и русским текстом Политики, преимущественную силу имеет версия на английском языке.</p>