

Дочерняя организация Акционерное общество Банк ВТБ (Казахстан)

**Этический кодекс
Дочерней организации Акционерное общество
Банк ВТБ (Казахстан)**

г. Алматы, 2022 г.

Рег.№18-002/06
28.12.2020

Утвержден
решением Совета Директоров
ДО АО Банк ВТБ (Казахстан)
от 28.12.2020 года
РСД №54/2020

**Этический кодекс
Дочерней организации Акционерное общество
Банк ВТБ (Казахстан)**

Глава 1. Введение

1. Целью настоящего Этического кодекса (далее – Кодекс) является определение обязательных для ДО АО Банк ВТБ (Казахстан) (далее - Банк), членов Совета Директоров Банка, членов Правления Банка, работников Банка¹ (далее – работники) принципов и правил делового поведения и этики, направленных на повышение капитализации, финансовой стабильности и эффективности Банка.
2. Банк в своей деловой практике учитывает общественно-значимые аспекты деятельности и свою ответственность в отношении акционеров, клиентов, деловых партнеров, общества и государства (далее – заинтересованные лица).
3. В случаях, когда этические нормы и принципы, установленные настоящим Кодексом, являются более высокими, чем нормы и принципы, определенные деловой практикой и применимым правом, Банк будет придерживаться норм и принципов настоящего Кодекса.
4. Членам Совета Директоров Банка, членам Правления и всем работникам необходимо следовать нормам и принципам, содержащимся в настоящем Кодексе, когда они действуют от имени Банка, независимо от места своего нахождения, а также независимо от того, является ли работа в Банке для работника основной или по совместительству. Банк ожидает, что его клиенты, контрагенты, партнеры и акционеры, равно как и иные заинтересованные лица, разделяют этические принципы, изложенные в настоящем Кодексе.

¹Работники Банка - лица, состоящие с Банком в трудовых отношениях на основании трудового договора либо в гражданско-правовых отношениях на основании договора гражданско-правового характера, в том числе Руководящие работники и Должностные лица Банка.

- 4-1. Кодекс может быть изменен по решению Совета Директоров Банка для сохранения его актуальности и соответствия общепринятым этическим стандартам и требованиям законодательства.

Глава 2. Миссия, видение и ценности

5. Миссия² - Мы помогаем людям воплощать их планы, создавая лучшие финансовые решения.
Мы – команда профессионалов, работающих для наших клиентов и всей страны.
6. Видение³ - Динамично и устойчиво растущая универсальная финансовая группа, которая призвана быть для своих клиентов финансовым партнером первого выбора, обеспечивая их потребности наиболее удобными и современными способами.
7. Ценности⁴ - Ценности являются связующим звеном всех сфер деятельности Банка и основой корпоративной культуры. Ценности служат повседневным руководством к принятию решений и действиям, определяют отношение к клиентам, деловым партнерам и работникам Банка.
8. По мере развития Банка и в силу изменяющихся требований рынка ценности могут быть уточнены и дополнены.

9. Ценности Банка:

Дорожим клиентом:

- 1) Мы ставим потребности клиента во главу угла;
- 2) Мы доверяем клиенту и стремимся заслужить его доверие;
- 3) Мы слушаем и слышим клиента.

Работаем в команде:

² Миссия – определение предназначения организации, смысла ее существования.

³ Видение отвечает на вопрос, как развиваться организации, чтобы реализовать свою миссию, какой она видит себя в будущем.

⁴ Ценности – объединяющие всех работников повседневные установки и ориентиры в поведении и действиях.

- 1) Мы уважаем и доверяем друг другу;
- 2) Мы поддерживаем друг друга и помогаем коллегам расти;
- 3) Мы добиваемся общих целей.

Отвечаем за результат:

- 1) Мы нацелены на результат, а не на процесс;
- 2) Каждый из нас отвечает за свой вклад в достижение общих целей;
- 3) Мы открыто говорим об успехах и неудачах.

Проявляем инициативу:

- 1) Мы относимся к делу неравнодушно;
- 2) Мы занимаем проактивную позицию при решении общих задач;
- 3) Мы делаем больше, чем формально обязаны.

Совершенствуемся постоянно:

- 1) Мы открыты к изменениям;
 - 2) Мы начинаем изменения с себя;
 - 3) Мы не боимся экспериментировать.
- 9-1. Безусловной ценностью ВТБ является уважение и неукоснительное соблюдение прав человека, поддержка принципов, установленных во Всеобщей декларации прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948), Конвенции о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 04.11.1950), Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998), Конвенциях Международной организации труда и иных международных документах в области прав человека.

Глава 3. Конфликт интересов

10. Конфликт интересов – ситуация при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью Должностных лиц ⁵ Банка и/или его работников и надлежащим исполнением ими своих должностных полномочий или имущественными и иными интересами Банка и/или его работников и/или клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для Банка и/или его клиентов. Конфликтом интересов является снижение эффективности при одновременном выполнении двух и более функций, когда выполнение одной потенциально делает невозможным добросовестное и справедливое выполнение другой, влияет на эффективность и объективность выполняемых работ и/или предоставляемых услуг; ситуация, при которой косвенная или прямая личная заинтересованность ⁶, фактическая или потенциальная выгода работника/члена Совета Директоров Банка, члена Правления Банка влияет или может повлиять на добросовестное и эффективное исполнение им обязанностей, предусмотренных документами Банка и/или законодательством и может привести к неблагоприятным последствиям для Банка, клиентов и партнеров.
11. В целях предотвращения конфликта интересов члены Совета Директоров, члены Правления и работники должны придерживаться следующих принципов:
- 1) воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
 - 2) избегать возникновения конфликта интересов, а также ситуаций, которые могут быть расценены как конфликт интересов;
 - 3) соблюдать принципы профессиональной этики, а также требования внутренних документов Банка;
 - 4) не использовать информацию, полученную в результате выполнения своих обязанностей, а также ресурсы Банка в своих личных интересах.
12. Урегулирование конфликта интересов осуществляется на основе следующих принципов:

⁵ При этом, под должностными лицами понимаются члены Совета Директоров Банка, члены Правления Банка.

⁶ Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником/членом Совета Директоров Банка и/или их представителями, в том числе, но не исключая состоящих с ними в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник /член Совета директоров Банка и/или их представитель, а также состоящие с ними в близком родстве или свойстве лица, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

- 1) обязательность сообщения сведений уполномоченному лицу⁷ о возникшем конфликте интересов или о ситуации и обстоятельствах, влекущих возникновение возможного конфликта интересов;
 - 2) индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и его урегулирование;
 - 3) конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов;
 - 4) соблюдение баланса интересов Банка, членов Совета Директоров Банка, членов Правления и его работников при урегулировании конфликта интересов;
 - 5) защита лица, сообщившего о конфликте интересов от возможных неблагоприятных последствий в связи с таким сообщением.
13. В целях предотвращения конфликта интересов члены Совета Директоров Банка, члены Правления и работники Банка обязаны:
- 1) воздерживаться от действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта интересов;
 - 2) воздерживаться от голосования по вопросам повестки дня, в случае, если участие в голосовании может привести к возникновению конфликта интересов, а в случае, когда того требует характер обсуждаемого вопроса либо специфика конфликта интересов – не присутствовать при обсуждении такого вопроса;
 - 3) своевременно сообщать членам Совета Директоров Банка о наличии заинтересованности или конфликта интересов при принятии решений, воздерживаться от голосования по вопросам, в принятии решений по которым имеется личная заинтересованность;
 - 4) сообщать членам Совета Директоров Банка и/или Корпоративному секретарю информацию, перечень которой определен Положением о Совете Директоров Банка.
14. Члены Совета Директоров Банка, члены Правления и работники Банка не должны принимать подарки или получать какие-либо преференции от лиц, заинтересованных в принятии Советом Директоров Банка решения, а также пользоваться какими-либо иными прямыми или косвенными выгодами (преимуществами).

⁷ Уполномоченными лицами в целях применения положений Кодекса понимаются:

- в случае, если в ситуацию, связанную с конфликтом интересов вовлечен работник Банка – вышестоящий руководитель, определяемый, в том числе, но не ограничиваясь документами Банка о распределении обязанностей работников и/или руководителей;

- в случае, если в ситуацию, связанную с конфликтом интересов вовлечен член Совета Директоров/Председатель Правления – Председатель Совета Директоров.

- в случае, если в ситуацию, связанную с конфликтом интересов вовлечен член Правления – Председатель Правления.

15. Совет Директоров Банка отслеживает и по возможности устраняет потенциальные конфликты интересов на уровне должностных лиц и акционеров, в том числе неправомерное использование собственности Банка и злоупотребление при совершении сделок, в которых имеется заинтересованность, согласно утвержденного Положения о Совете Директоров.
16. Работники обязаны своевременно информировать Уполномоченное лицо,⁸ в соответствии с внутренними документами Банка, о потенциальных и/или возникших конфликтах интересов, а также о наличии информации, которая прямо или косвенно может привести к возникновению конфликта интересов.
- 16-1. Управление конфликтами интересов осуществляется Банком в соответствии с внутренними нормативными документами о предотвращении урегулировании конфликтов интересов.

Глава 4. Взаимоотношения с клиентами, деловыми партнерами и органами государственной власти

17. Отношения Банка с акционерами, клиентами, вкладчиками, кредиторами, деловыми партнерами, представителями органов государственной и региональной власти и членами Совета Директоров Банка строятся на принципах максимальной честности и взаимного уважения, открытости и прозрачности деятельности, добросовестности, профессионализма, взаимного доверия и уважения, равноправия и открытости, приоритетности интересов клиента, нерушимости обязательств, полноты раскрытия предусмотренной применимым законодательством информации, приоритета переговоров перед судебным разбирательством. Банк стремится использовать все доступные каналы коммуникаций (методы информирования): пресс-конференции, деловые встречи, печатные издания, телерадиовещание, официальные ресурсы Банка в сети интернет, а также другие Интернет ресурсы для свободного доступа всех заинтересованных лиц к раскрываемой информации о Банке.
18. Работникам необходимо прилагать все усилия для минимизации любых рисков клиента и делового партнера Банка. Банк дорожит своей репутацией

⁸ Уполномоченными лицами в целях применения положений Кодекса понимаются:

- в случае, если в ситуацию, связанную с конфликтом интересов вовлечен работник Банка – вышестоящий руководитель, определяемый, в том числе, но не ограничиваясь документами Банка о распределении обязанностей работников и/или руководителей;

- в случае, если в ситуацию, связанную с конфликтом интересов вовлечен член Совета Директоров/Председатель Правления – Председатель Совета Директоров.

- в случае, если в ситуацию, связанную с конфликтом интересов вовлечен член Правления – Председатель Правления.

и постоянно работает над имиджем надежного партнера. Имя Банка остается лучшей гарантией надежности и преданности общему делу для работников Банка, клиентов и партнеров. При этом минимизация рисков клиента и делового партнера не должна приводить к повышению рисков Банка.

19. Банк стремится использовать свой опыт и лучшие мировые практики для разработки новых продуктов и их внедрения на финансовом рынке. Развиваясь и получая новые знания, Банк дает значительные преимущества своим клиентам, способствуя росту их бизнеса.
20. Банк стремится к максимальной эффективности процессов и процедур. Точная формулировка задачи, тщательный подбор необходимых для ее решения инструментов, грамотное использование ресурсов – основные методы, благодаря которым Банк достигает наивысшего результата.
21. Банк стремится к выполнению договорных обязательств и дорожит деловыми отношениями. Банк ведет переговоры о заключении договоров на основе принципов взаимоуважения и взаимной выгоды. При выстраивании деловых отношений Банк стремится к оказанию услуг, отвечающих высоким стандартам качества, на высоком профессиональном уровне. В случае спора Банк стремится к выработке взаимоприемлемого и справедливого решения.
22. Банк стремится к неукоснительному соблюдению общепризнанных принципов и норм международного права, законодательства стран, в которых осуществляет свою деятельность, положений настоящего Кодекса, иных внутренних документов. Банк несет ответственность перед акционерами за результаты своей деятельности, перед клиентами – за качество банковских услуг, перед деловыми партнерами – за надлежащее исполнение своих обязательств, перед обществом и государством – за уважение личности, ее прав и свобод, за вклад в развитие экономики Республики Казахстан.
23. Банк стремится к неукоснительному соблюдению законодательства Республики Казахстан о противодействии легализации доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма, и ведению дел с надежными клиентами и контрагентами, которые занимаются законной деятельностью и получают доходы только из законных источников.
24. Члены Совета Директоров Банка, члены Правления и работники Банка внимательно рассматривают и своевременно реагируют на обращения в адрес Банка со стороны акционеров, клиентов, вкладчиков, кредиторов,

деловых партнеров, представителей органов государственной и муниципальной власти.

Глава 5. Взаимоотношения с конкурентами

25. Банк строит взаимоотношения с конкурентами на принципах честности и взаимного уважения. Банк рассматривает конкурентов как дополнительный стимул своего развития.
26. Банк строит взаимоотношения с конкурентами на основе законодательства стран своего присутствия с учетом норм ведения бизнеса и правил делового поведения. Банк категорически не приемлет недобросовестную конкуренцию и соблюдает все применимые требования антимонопольного законодательства.
27. В случае возникновения разногласий и споров в конкурентной борьбе Банк отдает приоритет переговорам и поиску компромисса.

Глава 6. Взаимоотношения с работниками

28. Банк строит отношения с работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств.
29. Банк не допускает по отношению к работникам каких-либо проявлений дискриминации и предоставляет равные возможности всем работникам вне зависимости от их политических и религиозных взглядов, национальной, этнической или гендерной принадлежности, возраста, ограничений по здоровью или инвалидности и прочего при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе.
30. Банк всегда проявляет уважение к работникам и заботу о них, при этом Банк не допускает предоставление необоснованных привилегий и преимуществ при приеме на работу и продвижении по службе, а также в предоставлении материального стимулирования.
31. Банк создает все необходимые условия для профессионального роста, обеспечения социального благополучия работников. Банк признает и поддерживает свободу работников на объединение в профессиональные союзы и ассоциации, ведение коллективных переговоров.
32. Банк рассматривает трудовой коллектив как важнейшую составляющую своего долгосрочного и устойчивого развития. В этой связи Банк обеспечивает не только проведение мероприятий по охране здоровья работников, предусмотренных законодательством, но и реализует ряд

дополнительных социальных программ в этой области, в том числе, материальную помощь работникам и предоставление дополнительного медицинского страхования.

33. Банк предпринимает все необходимые меры для предотвращения любых противоправных действий со стороны третьих лиц в отношении Банка, уделяет особое внимание созданию условий, обеспечивающих эффективность и безопасность труда своих работников, в том числе руководствуясь принципами основополагающих деклараций, конвенций и рекомендаций Международной организации труда, не допускает ни в каком виде использования принудительного или детского труда.
34. Работникам следует не допускать возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Банка.
35. Банк поощряет развитие культуры управления рисками. Работникам при выполнении своих обязанностей необходимо уделять особое внимание возможным рискам. Работники осуществляют информирование о наличии рисков, которые могут повлечь потери для Банка, в соответствии с внутренними документами Банка.
36. Работники хранят конфиденциальную информацию в полном соответствии с положениями законодательства Республики Казахстан, Трудового кодекса, внутренних документов Банка, не разглашают и иным образом не распространяют конфиденциальную информацию о Банке, не подлежащую раскрытию, а также не используют конфиденциальную информацию в личных целях или интересах своих аффилированных лиц,⁹ за исключением

⁹ Аффилированным лицом физического лица являются:

- 1) близкие родственники, супруг (супруга), близкие родственники супруга (супруги);
- 2) юридическое лицо, в котором крупным акционером (крупным участником) и (или) должностным лицом является данное физическое лицо и (или) лица, указанные в подпункте 1) настоящего пункта;
- 3) юридическое лицо, которое контролируется данным физическим лицом и (или) лицами, указанными в подпункте 1) настоящего пункта;
- 4) юридическое лицо, по отношению к которому юридические лица, указанные в подпунктах 2) и 3) настоящего пункта, являются крупными акционерами (крупными участниками) или имеют право на соответствующую долю в имуществе;
- 5) должностные лица юридических лиц, указанных в подпунктах 2), 3) и 4) настоящего пункта.

¹⁰ В том числе, Декларацией Международной организации труда (далее – МОТ) от 18.06.1998 «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998), «Трехсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики» (принята в г. Женеве 16.11.1977 на 204-ой сессии Административного совета МОТ, с последующими дополнениями), Конвенцией МОТ от 22.06.1981 № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ), Конвенцией МОТ от 20.06.1988 № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (заключена в г. Женеве 20.06.1988), Конвенцией МОТ от 15.06.2006 № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (заключена в г. Женеве 15.06.2006).

случаев, когда раскрытие такой информации прямо разрешено или обязательно в силу требований применимого законодательства.

Глава 7. Корпоративный стиль

37. Банк рассматривает имидж как важный инструмент в достижении целей и реализации задач, стоящих перед ним. Поэтому одной из важнейших профессиональных обязанностей всех работников, вне зависимости от занимаемой должности, является каждодневная работа по соблюдению требований корпоративной культуры и поддержанию имиджа работника.
38. Работнику независимо от уровня, вида и способа общения следует стремиться быть вежливым, доброжелательным, отзывчивым, проявлять терпимость к фактам некорректного с ним общения со стороны клиентов и деловых партнеров.
39. Работнику следует соблюдать трудовую дисциплину. В случаях, когда сложившиеся обстоятельства могут привести к нарушению дисциплины, работнику необходимо поставить об этом в известность непосредственного руководителя. При этом работник стремится свести к минимуму возникновение таких обстоятельств.
40. Работникам рекомендуется соблюдать деловой стиль в одежде, соответствующий имиджу, рекомендованному Банком. Внешний вид работника не должен быть вызывающим и/или небрежным.

Глава 8. Банк и окружающая среда

41. Банк рассматривает себя как неотъемлемый элемент общественной среды, в которой он работает и с которой он стремится наладить прочные отношения, основанные на принципах уважения, доверия, честности и справедливости.
42. Одной из важнейших задач Банк считает охрану природы. Банк стремится бережно относиться к окружающей среде, в том числе через экономное потребление ресурсов (электроэнергии, бумаги, топлива и так далее), в соответствии с применимыми стандартами и с учетом международных принципов в области охраны окружающей среды.
43. Банк определяет приоритетные направления поддержки населения территорий своего присутствия в соответствии с принятой стратегией и возможностями, национальными приоритетами и местной спецификой, в том числе, участвует и поддерживает социальные и благотворительные проекты.

Глава 9. Правила поведения работников Банка в социальных сетях

44. Работникам Банка при использовании социальных сетей следует придерживаться следующих правил:

- 1) ответственно подходить к клиентской информации. Разглашение соответствующих данных (обсуждение, передача третьим лицам) запрещено законодательством Республики Казахстан. К охраняемым сведениям также относится внутренняя информация о Банке и его операциях;
- 2) указывая в профиле в качестве места работы Банк, работник должен быть готов к тому, что все его действия в социальных сетях могут оцениваться как действия официального представителя Банка и иметь соответствующие последствия. Это касается и других площадок (блогов, игровых ресурсов, сайтов знакомств и т.п.);
- 3) перед публикацией фотографий в социальных сетях работник Банка должен оценить их уместность. Фотографии, иллюстрирующие пренебрежение к рабочему процессу, нарушающие так или иначе банковскую/коммерческую тайну, содержащие данные клиентов, публиковать запрещается. Также рекомендуется воздержаться от размещения в публичном доступе вызывающих, агрессивных, вульгарных фотографий;
- 4) запрещается открывать самостоятельно и администрировать сообщества, связанные с деятельностью Банка, а также сообщества работников Банка. Работникам Банка рекомендовано воздерживаться от участия в дискуссиях и обсуждениях на неофициальных страницах, связанных с деятельностью Банка;
- 5) все обращения с просьбой комментария по вопросу, связанному с профессиональной деятельностью Банка, необходимо переадресовать Службе корпоративных коммуникаций. Самостоятельно комментировать от лица Банка и его работников вопросы для изданий, сайтов, страниц, сообществ запрещено;
- 6) запрещается оставлять критические отзывы о коллегах и Банке, а также обсуждать в негативном ключе конкурирующие организации в публичном доступе;
- 7) в случае возникновения вопросов по работе в социальных сетях работнику рекомендуется обращаться в Службу корпоративных коммуникаций;
- 8) работник Банка должен воздерживаться от агитации в пользу любой политической партии или политика в период предвыборной кампании, а также от негативных высказываний о любых политиках и политических партиях;
- 9) работник Банка должен помнить о безопасности своих аккаунтов в интернете, включая социальные сети, и принимает все возможные меры против взлома, а также заявляет публично о взломе или о появлении ложных аккаунтов, которые возникают под его именем.

Глава 10. Обеспечение сохранности имущества Банка

45. Работникам следует разумно и продуктивно использовать имущество Банка, предотвращать его использование не по назначению или утрату. Имущество Банка предназначено для помощи работникам в достижении их служебных целей.
46. В целях защиты и надлежащего использования имущества Банка работникам рекомендуется:
- 1) проявлять разумную осмотрительность и осторожность в обращении с имуществом Банка с целью не допустить кражу, порчу или ненадлежащее использование имущества Банка;
 - 2) незамедлительно сообщать своему непосредственному руководителю о фактической или предполагаемой краже, порче или ненадлежащем использовании имущества Банка;
 - 3) защищать компьютерные системы, базы данных, средства связи и письменные материалы от неумышленного и противоправного доступа к ним третьих лиц;
 - 4) использовать имущество Банка, а также программные продукты и коммуникационные сети только для законных бизнес целей в рамках выполняемых должностных обязанностей.

Глава 11. Учет и отчетность

47. Полные, точные и достоверные данные, отражаемые в бухгалтерском учете и отчетности, являются ключевыми компонентами эффективной и прозрачной деятельности Банка. Они являются одним из основных источников для принятия стратегических и бизнес решений в процессе деятельности Банка.
48. Работникам в рамках возложенных на них функциональных должностных обязанностей необходимо честно, аккуратно, своевременно и в полном объеме вести записи и составлять отчеты о деятельности Банка. Предоставление неточной, неполной и несвоевременной отчетности заинтересованным лицам является недопустимым.
49. Работнику, располагающему сведениями о нарушении принципов ведения бухгалтерского учета, а также отчетности, в том числе о растратах денежных средств, неучтенном имуществе Банка, следует незамедлительно сообщить об этом своему непосредственному руководителю и Управлению внутреннего аудита.

Глава 12. Противодействие коррупции

50. Банк следует высоким этическим стандартам ведения открытого и честного бизнеса для совершенствования корпоративной культуры, следования лучшим практикам корпоративного управления и поддержания безупречной деловой репутации Банка.
51. Членам Совета Директоров Банка, членам Правления, работникам Банка запрещено прямо или косвенно, лично или через посредничество третьих лиц участвовать в коррупционных действиях, предлагать и получать взятки, злоупотреблять полномочиями, осуществлять коммерческий подкуп в целях упрощения административных и прочих процедур, либо в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
52. Работники Банка, временно исполняющие обязанности Председателя Правления, заместителей Председателя Правления, Главного бухгалтера не могут осуществлять трудовую деятельность в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с работником Банка, если осуществление трудовой деятельности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.
53. Подарки и представительские расходы, предоставляемые от имени Банка, либо подарки, получаемые членами Совета Директоров Банка, членами Правления, работниками Банка в связи с их должностными обязанностями от других лиц и организаций должны соответствовать существующему деловому обороту и требованиям законодательства Республики Казахстан.
- 53-1 Работники Банка обязаны руководствоваться принципами и процедурами, изложенными в политике Банка по противодействию коррупции.

Глава 13. Предотвращение неправомерного использования инсайдерской информации и манипулирования рынком

54. Банк осуществляет деятельность по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком.
55. Банк, члены Совета Директоров Банка, члены Правления, работники Банка в пределах своих полномочий обязаны принимать все зависящие от них меры по защите и недопущению неправомерного использования и распространения инсайдерской информации.

56. Работнику Банка, которому стало известно о неправомерном использовании инсайдерской информации и (или) манипулировании рынком, следует незамедлительно информировать об этом непосредственного руководителя и Управление комплаенс-контроля и финансового мониторинга.
57. Члены Совета Директоров Банка, члены Правления, работники Банка осуществляют информирование в установленных законодательством Республики Казахстан случаях и в порядке, предусмотренном внутренними документами Банка, о принадлежащих им ценных бумагах Банка и о сделках с ценными бумагами Банка.

Глава 14. Раскрытие информации

58. Банк обеспечивает раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с законодательством Республики Казахстан и международными стандартами на основе принципов достоверности, регулярности, оперативности ее предоставления, баланса между открытостью Банка и соблюдением их коммерческих интересов.
59. Объем информации, предоставляемый клиентам и деловым партнерам, определяется характером предоставляемых им услуг в соответствии с законодательством Республики Казахстан, настоящим Кодексом и другими внутренними документами Банка.
60. Распространение членами Совета Директоров Банка, членами Правления Банка и работниками информации о деятельности Банка представителям средств массовой информации осуществляется в соответствии с требованиями применимого законодательства и внутренних документов Банка.

Глава 15. Соблюдение законодательства

61. Каждый член Совета Директоров Банка, член Правления, работник Банка должен соблюдать законодательство тех стран, в которых он осуществляет полномочия или выполняет должностные обязанности.
62. Работники Банка соблюдают обязательства, налагаемые законодательством Республики Казахстан, при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

Глава 16. Консультации по этическим вопросам

63. При возникновении вопросов, связанных с исполнением настоящего Кодекса, работникам рекомендуется действовать со всей ответственностью и обсуждать возникающие этические проблемы со своими

непосредственными руководителями. Если по результатам обсуждения приемлемое решение не будет найдено, то о соответствующей проблеме работник может уведомить Управление по работе с персоналом для получения разъяснений.

64. Все работники вправе консультироваться непосредственно с представителем Управления по работе с персоналом, ответственным за вопросы этики. Указанным представителям следует давать рекомендации и принимать меры, соответствующие настоящему Кодексу.

Глава 17. Нарушение настоящего Кодекса

65. В случае совершения противоправных действий, членами Совета Директоров Банка, членами Правления или работниками Банка к Банку могут быть применены меры воздействия регулирующих и надзорных органов.
66. Все вопросы и сообщения членов Совета Директоров Банка, членов Правления, работников Банка об известных или предполагаемых нарушениях законодательства или Кодекса рассматриваются тщательно и объективно, в соответствии с внутренними документами Банка и законодательством Республики Казахстан.
67. Работники вправе сообщить, в соответствии с внутренними документами Банка, об известных им фактах или обоснованных подозрениях о нарушениях законодательства Республики Казахстан, нормативных правовых актов и организационно-распорядительных документов Банка, в том числе, о совершении злоупотреблений, коррупции, мошенничества и других действий, которые могут привести к материальному ущербу или потере деловой репутации Банка, в том числе на «Горячую линию по правонарушениям и злоупотреблениям¹⁰» .
- 67-1 Банк обеспечивает конфиденциальность и защиту сведений о работнике, направивших сообщения на «Горячую линию по правонарушениям и злоупотреблениям», а также гарантирует неприменение мер воздействия к работникам, которые добросовестно сообщили о нарушениях, совершенных другими работниками Банка.
68. В каждом отдельном случае дело о нарушении требований настоящего Кодекса должно рассматриваться с учетом всех обстоятельств. Работнику, нарушившему требования настоящего Кодекса, должна быть предоставлена

¹⁰ В соответствии с Правилами сообщения работниками Банка о совершенных или потенциальных нарушениях «Горячая линия по нарушениям и злоупотреблениям», введенными в действие приказом № 319 от 26.02.2020, с учетом последующих изменений и дополнений.

возможность изложить свое видение произошедших событий до принятия окончательного решения о применении к нему мер воздействия.

Глава 18. Заключительные положения

69. Вопросы, не урегулированные настоящим Кодексом, подлежат разрешению в соответствии с требованиями действующего законодательства Республики Казахстан и/или внутренними документами Банка.
70. Настоящий Кодекс вводится в действие с момента его утверждения Советом Директоров Банка.
71. Со дня вступления в силу настоящего Кодекса прекращается действие Этического кодекса Дочерней организации Акционерное общество Банк ВТБ (Казахстан), утвержденного протоколом Совета Директоров №25/2017 от 20.12.2017 года.

**Заместитель Начальника Управления
- Начальник Отдела**

Сё С.В