

КОДЕКС корпоративной этики

Владелец:	Департамент развития человеческого капитала	
Совладелец:	-	
Разработчик:	Департамент развития человеческого капитала	
Субъекты регулирования:	Все подразделения Банка	
Утвержден:	Советом директоров (решение №05/05/23-01)	от «05» мая 2023г.
ВД, признаваемые утратившими силу:	Кодекс корпоративной культуры	Утвержден Советом директоров АО «Jusan Bank» (протокол № 30/09/20-02 от 30.09.2020 г.)

Содержание

Глава 1. Общие положения	3
Глава 2. Глоссарий	3
Глава 3. Основы корпоративной культуры Банка.....	5
Глава 4. Нормы деловой этики и принципы взаимоотношений с заинтересованными сторонами.....	8
§ 1. Взаимоотношения с акционерами	8
§ 2. Взаимоотношения с клиентами	8
§ 3. Взаимоотношения с дочерними организациями	8
§ 4. Взаимоотношения с государственными органами и общественностью.....	8
§ 5. Взаимоотношения с партнерами, поставщиками, контрагентами	9
§ 6. Взаимоотношения с работниками	10
§ 7. Взаимоотношения с конкурентами	10
§ 8. Права человека, поддержка разнообразия и равных возможностей	10
§ 9. Устойчивое развитие.....	11
§ 10. Конфиденциальная информация и персональные данные.....	11
§ 11. Конфликт интересов	12
§ 12. Недопустимость коррупции/мошенничества/хищения и ПОД/ФТ.....	13
§ 13. Инсайдерская информация.....	13
§ 14. Раскрытие информации	14
Глава 5. Соблюдение кодекса	14
§ 1. Обязательства руководителей Банка всех уровней	15
§ 2. Обязательства работников.....	16
§ 3. Ответственность	18
Глава 6. Заключительные положения.....	18

Глава 1. Общие положения

1. Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) – регламентирует этическую сторону взаимодействия Акционерного общества «First Heartland Jusan Bank» (далее – Банк) со всеми заинтересованными лицами, морально-этические нормы корпоративных отношений, принципов, которыми руководствуются работники Банка, и формирует основы корпоративной культуры Банка.

2. Кодекс разработан в соответствии с положениями законодательства Республики Казахстан (далее – РК), Устава Банка, Кодекса корпоративного управления и иных внутренних документов Банка, является неотъемлемой частью корпоративного управления и призван содействовать повышению эффективности каждого работника, улучшать взаимодействие и взаимопонимание, задать ориентир поведения в сложных, неоднозначных ситуациях, связанных с трудовой этикой, культурой делового поведения.

3. Кодекс содержит правила поведения и этические принципы, обязательные для применения всеми работниками Банка, независимо от уровня занимаемой ими должности.

4. По мере развития Банка и в силу изменяющихся требований рынка, положения Кодекса могут быть изменены и дополнены по решению Совета директоров.

Глава 2. Глоссарий

5. В Кодексе используются следующие понятия, определения и сокращения:

1) внутренний контроль – процесс, встроенный в повседневную деятельность, осуществляемую уполномоченными коллегиальными органами Банка, структурными подразделениями и всеми работниками Банка при исполнении своих обязанностей и направленный на достижение следующих целей:

а) обеспечение эффективности деятельности Банка, включая эффективность управления банковскими рисками, активами и пассивами, обеспечение сохранности активов;

б) обеспечение полноты, достоверности и своевременности финансовой, регуляторной и другой отчетности для внутренних и внешних пользователей, а также информационной безопасности;

в) обеспечение соблюдения Банком требований гражданского, налогового, банковского законодательства РК, законодательства РК о государственном регулировании, контроле и надзоре финансового рынка и финансовых организаций, законодательства РК о валютном регулировании и валютном контроле, о платежах и платежных системах, о пенсионном обеспечении, о рынке ценных бумаг, о бухгалтерском учете и финансовой отчетности, о кредитных бюро и формировании кредитных историй, о коллекторской деятельности, об обязательном гарантировании депозитов, о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма (далее – ОД/ФТ), об акционерных обществах, внутренних документов банка;

г) недопущение вовлечения Банка и его работников в осуществление противоправной деятельности, в том числе мошенничества, ошибок, неточностей, обмана, ОД/ФТ, в осуществление операций на территории РК, связанных с проведением операций, имеющих высокий риск ОД/ФТ.

2) деловая этика – совокупность этических принципов и норм делового поведения, которых придерживаются и которыми руководствуются в своей деятельности все работники Банка;

3) дискриминация – ограничение в правах и свободах, а также предоставление любых преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами человека;

4) заинтересованные стороны – клиенты, акционеры, работники, деловые партнеры Банка, другие лица и субъекты, в той или иной степени вовлеченные в деятельность Банка, заинтересованные во взаимодействии с Банком, имеющие влияние на Банк или испытывающие влияние со стороны Банка;

5) инклюзивность – создание условий, в которых разные социокультурные группы людей и каждого работника по отдельности ценят, принимают и уважают за уникальные навыки, опыт и перспективы развития, а также в которых им предоставляются равные возможности для участия в прогрессе Банка;

б) инсайдерская информация – достоверная информация о ценных бумагах Банка (производных финансовых инструментах), сделках с ними, а также о Банке, выпустившем (предоставившем) ценные бумаги (производные финансовые инструменты), осуществляемой им деятельности, составляющая коммерческую тайну, а также иная информация, не известная третьим лицам, раскрытие которой может повлиять на изменение стоимости ценных бумаг (производных финансовых инструментов) и на деятельность Банка;

7) интеллектуальная собственность – исключительное право гражданина или юридического лица на результаты интеллектуальной творческой деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридического лица, продукции физического или юридического лица, выполняемых ими работ или услуг (фирменное наименование, товарный знак, знак обслуживания и т.п.);

8) корпоративная культура – совокупность ценностей, этических норм деловых взаимоотношений, правил поведения, влияющих на репутацию Банка и доверие к нему, обеспечивающих достижение целей Банка, рост его привлекательности для клиентов, работников и партнеров;

9) конфиденциальная информация – совокупность сведений, относящихся к коммерческой и (или) банковской и (или) коммерческой тайне на рынке ценных бумаг и (или) служебной тайне и (или) персональным данным;

10) конфликт интересов – ситуация, при которой возникает противоречие между личной заинтересованностью должностных лиц Банка, его акционеров 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 повлечет за собой неблагоприятные последствия для Банка и (или) его клиентов;

11) корпоративные компетенции – объем профессиональных знаний и навыков, а также личностных характеристик и установок, которые проявляются в поведении человека и требуются для выполнения должностных обязанностей и своей роли в Банке;

12) коррупционные действия – дача взятки, получение взятки, злоупотребление служебным положением, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам Банка, общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

13) мисселинг – недобросовестная практика продаж, при которой информация о товаре (услуге) преднамеренно искажается, вследствие чего покупатель вводится в заблуждение относительно необходимости его приобретения;

14) ответственная банковская деятельность – согласованность деятельности Банка с потребностями общества, надлежащее соблюдение принятых Банком правил, норм, стандартов и обязательств, общепринятых моральных и этических норм, открытое и честное взаимодействие с заинтересованными сторонами, учет их мнений и интересов в процессе принятия Банком решений, ответственность за управление рисками в соответствии с целями устойчивого развития, а также прозрачность деятельности и подотчетность в области устойчивого развития;

15) ПОД/ФТ – противодействие легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма;

16) равные возможности – подход, в рамках которого отношение ко всем работникам является одинаковым и не подверженным влиянию дискриминирующих факторов;

17) работник Банка – любое физическое лицо, заключившее с Банком трудовой договор;

18) разнообразие – специфика рабочей среды, ориентированной на принятие различающихся в культурном и социальном плане групп и лиц, а также на адекватную и беспристрастную оценку их специфических навыков, компетенций, перспектив развития и иных особенностей;

19) руководители – руководители структурных подразделений, руководители самостоятельных структурных подразделений и филиалов, исполнительные и управляющие директора, не являющиеся руководящими работниками;

20) руководящие работники – руководитель и члены Совета директоров, руководитель, его заместители и члены Правления, главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера;

21) средства массовой информации (далее – СМИ) – периодические печатные издания, теле-, радиоканалы, кинодокументалистика, аудиовизуальная запись и иная форма периодического или непрерывного публичного распространения массовой информации, включая интернет-ресурсы;

22) ESG – концепция этичного ведения бизнеса на принципах экологической (E - Environmental), социальной (S - Social) и управленческой (G - Governance) ответственности, в том числе направленная на обеспечение перехода к ответственной банковской деятельности, снижение негативного воздействия на экологию и социальную сферу, повышение качества корпоративного управления и прозрачности.

Глава 3. Основы корпоративной культуры Банка

§ 1. Основы корпоративной культуры

6. Основу корпоративной культуры составляют миссия, видение, ценности и принципы Банка. Миссия отражает высший смысл и предназначение Банка. Видение – это представление о будущем, долгосрочных целях и перспективах. Ценности и принципы – это ориентиры, которые помогают принимать верные решения в любых ситуациях.

7. Миссия Банка – повышать уровень жизни клиентов, работников и всего общества за счет внедрения инноваций, повышения качества продуктов, услуг, процессов и условий труда.

8. Видение Банка – удобный, безопасный и надежный цифровой Банк, который является неотъемлемой частью жизни каждого жителя РК.

9. Ценности Банка – технологичность, открытость, персонализация.

10. Ценность "Технологичность" во всех продуктах и процессах:

1) Банк разрабатывает и запускает инновационные продукты, действует новаторски, развивает бизнес с помощью цифровых технологий;

2) Банк не довольствуется традиционными методами, генерирует новые нестандартные идеи для решения сложных задач и ситуаций;

3) Банк предлагает творческие решения и методы достижения долгосрочного успеха;

4) Банк тщательно изучает и объективно оценивает ситуацию для решения проблем и находит инновационные способы предотвращения их в будущем;

5) Банк оптимизирует и совершенствует бизнес-процессы.

11. Ценность «Открытость» к инновациям, идеям в работе, прозрачности ведения бизнеса:

1) Банк придерживается политики максимальной честности и взаимного уважения, открытости и прозрачности деятельности для клиентов, деловых партнеров, органов государственной власти, акционеров, работников;

2) Банк поддерживает проявление инициативы, смелого выдвижения новых идей;

3) Банк обеспечивает акционеров, клиентов, органы государственной власти, деловых партнеров, работников Банка четкой, ясной, своевременной и достоверной информацией;

4) Банк поддерживает непрерывное развитие и освоение новых знаний, а также обмен полезными знаниями и опытом;

5) Банк поддерживает практику, когда работники открыто выражают свои мысли и прислушиваются к мнению коллег;

6) Банк поддерживает открытое обсуждение возникающих проблем и сомнений;

7) Банк поддерживает практику, когда работники не боятся говорить о своих ошибках, чтобы не повторять их;

8) Банк поддерживает разумный баланс между открытостью Банка и соблюдением его интересов. Банк не разглашает конфиденциальную информацию, если это идет вразрез с законодательством РК и внутренними документами Банка.

12. Ценность «Персонализация» – массовый охват, но индивидуально подобранные решения:

1) Банк ориентируется на потребности клиентов, включая внутренних клиентов (работников Банка), выполняет все обязательства перед внутренними и внешними клиентами для достижения прорывных результатов;

2) Банк придерживается высоких стандартов сервиса и качества, этики рабочих отношений;

3) Банк устанавливает и поддерживает долгосрочные эффективные взаимоотношения;

4) Банк культивирует принципы постоянного повышения эффективности путем постановки прорывных целей и достижения выдающихся результатов.

13. Банк внедряет ценности на основе модели корпоративных компетенций, включающей базовые компетенции, развитие которых поощряется у всех работников, вне зависимости от занимаемой должности:

1) творческое мышление, инновативность – работник является генератором прорывных идей и эффективных решений, служит примером другим своей изобретательностью, делится с работниками технологиями, идеями;

2) развитие и открытость новому – работник уверенно действует в условиях изменений, находится в непрерывном поиске новых знаний, делится с коллегами приобретаемой информацией;

3) доверительные отношения, сотрудничество и вовлеченность – работник ведет сложные дискуссии, выступает убедительно перед любой аудиторией, свободно выражает своё мнение, слышит мнения других, выстраивает доверительные отношения, создаёт и поддерживает культуру открытого общения;

4) клиентоориентированность – работник выявляет текущие, а также будущие (перспективные) потребности клиентов, демонстрирует высокое качество сервиса, стремится превосходить ожидания клиентов;

5) ориентация на результат – работник ставит амбициозные, но достижимые цели, ориентирован на конечный результат, проактивный, стремится сделать лучше и больше, чем требуется.

14. Банк осуществляет свою работу на основе принципов справедливого, законного и честного ведения бизнеса; открытости к инновациям и новым идеям; устойчивого развития и ответственной банковской деятельности; единой команды, ориентированной на долгосрочный успех.

15. Принцип «Справедливое, законное и честное ведение бизнеса»:

1) Банк осознает, что его решения и действия ежедневно влияют на людей, экономику, окружающую среду и общество;

2) Банк осуществляет деятельность в полном соответствии с законодательством РК;

3) Банк выступает за честный и объективный подход в обращении с клиентами, работниками, акционерами, деловыми партнерами и другими заинтересованными сторонами;

4) Банк придерживается высоких стандартов и качества обслуживания;

5) Банк не участвует в недобросовестных, злонамеренных или обманных действиях, или практиках;

6) Банк выстраивает деловые отношения, свободные от коррупции и коммерческого подкупа;

7) Банк использует надежные средства контроля за финансовыми преступлениями, такими как ОД/ФТ;

8) Банк уважает права человека;

9) Банк придерживается принципа открытости и прозрачности деятельности для клиентов, работников, акционеров, деловых партнеров и иных заинтересованных сторон.

16. Принцип «Открытость к инновациям и новым идеям»:

- 1) Банк строит инновационный бизнес, поддерживает инициативу, смелое выдвижение новых идей, творческих решений и методов, способствующих достижению долгосрочного успеха;
- 2) Банк действует в интересах клиентов, стремится максимально понять их потребности и ожидания;
- 3) Банк внедряет передовые практики информационной безопасности и противодействия киберугрозам;
- 4) Банк поддерживает сильную культуру риска и должной осмотрительности, осведомленность, бдительность и проактивность в отношении рисков.

17. Принцип «Устойчивое развитие и ответственная банковская деятельность»:

- 1) Банк способствует развитию людей, бизнеса, общества и страны;
- 2) Банк старается демонстрировать приверженность принципам ESG, тем самым повышая доверие и авторитет в качестве крупной компании, где люди хотят работать, в которую стремятся инвестировать и с которой заинтересованы вести бизнес; Банк ориентируется на поэтапную ESG-трансформацию Банка и учитывает Цели устойчивого развития Организации Объединенных Наций при развитии бизнеса;
- 3) Банк проводит ответственную политику в области трудовых отношений и социального партнерства, неукоснительно соблюдает требования природоохранного законодательства РК;
- 4) Банк стремится учитывать воздействие своей деятельности на окружающую среду, общество, человека; Банк согласен с глобальным консенсусом в отношении угрозы изменения климата и намерен поддерживать переход РК к низкоуглеродному экономическому росту.

18. Принцип «Единая команда, ориентированная на долгосрочный успех»:

- 1) Банк верит в то, что наилучшие результаты в бизнесе достигаются при сплоченном и мотивированном коллективе;
- 2) Банк придерживается принципа равенства и меритократии – равных условий и возможностей для каждого сотрудника, когда вознаграждение и развитие основываются исключительно на эффективности и личном вкладе сотрудника в достижение целей Банка.
- 3) Банк считает, что хорошие команды строятся на взаимном доверии, совместной ответственности и понятных правилах взаимодействия;
- 4) Банк ориентируется на обеспечение безопасности и комфортных условий работы для наших работников;
- 5) Банк стремится помочь всем работникам полностью раскрыть свой потенциал; ценит каждого человека и уважает различия – в мировоззрении, культуре и опыте;
- 6) Банк понимает, что формирование сильной корпоративной культуры требует постоянных усилий и внимания руководителей и работников, а также взвешиваемых и целенаправленных корпоративных действий.

§ 2. Цель и задачи

19. Целью Кодекса является закрепление миссии, видения и корпоративных ценностей, единых норм поведения, направленных на поддержание деловых стандартов, которыми руководствуются работники как при принятии стратегически важных решений, так и в ежедневной трудовой деятельности.

20. Основными задачами Кодекса являются:

- 1) объединить усилия работников Банка в достижении высокого качества и результата профессиональной деятельности;
- 2) сформировать единое понимание правил поведения и норм деловой этики, принятых в Банке, для всех заинтересованных сторон Банка; обеспечить осознание работниками Банка персональной ответственности перед клиентами, акционерами Банка, деловыми партнерами и коллегами за выполнение своих должностных обязанностей, своей роли в реализации миссии Банка, а также влияния своего поведения на репутацию Банка;
- 3) установить нормы, которые помогут работникам определять свое поведение в областях повседневной деятельности;

4) продемонстрировать приверженность Банка высоким стандартам этического поведения.

Глава 4. Нормы деловой этики и принципы взаимоотношений с заинтересованными сторонами

§ 1. Взаимоотношения с акционерами

21. Взаимоотношения с акционерами основаны на принципах открытости, информационной прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с законодательством РК, Уставом, Кодексом корпоративного управления и иными внутренними документами Банка.

22. Банк в равной мере уважает права всех акционеров, гарантирует соблюдение их интересов, установленных как законодательством РК, так и внутренними документами Банка.

23. Банк стремится к обеспечению долгосрочного благосостояния акционеров путем повышения капитализации, реализации стратегических задач и снижения рисков в своей деятельности.

24. Банк стремится поддерживать высокий уровень корпоративного управления, профессиональной и деловой этики.

§ 2. Взаимоотношения с клиентами

25. Банк заинтересован в установлении долгосрочных доверительных взаимоотношений с клиентами и всемерно способствует их развитию.

26. Работники Банка в своей работе с клиентами действуют уважительно, честно и открыто, помогают в выборе продуктов и услуг Банка, в наибольшей степени отвечающих интересам клиента.

27. Работники Банка предоставляют достоверную информацию, исключаящую всякую возможность мисселинга, обмана и введения в заблуждение потенциальных клиентов, либо появления у них недоверия к Банку.

28. Банк предоставляет услуги всем лицам с учетом финансовой устойчивости, правоспособности, дееспособности и иных требований к клиентам в соответствии с законодательством РК и внутренними документами Банка, не допуская дискриминации по политическим, религиозным, национальным, расовым, гендерным или другим отличительным признакам и особенностям.

29. Банк объективно рассматривает обращения клиентов и незамедлительно принимает меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращает появление аналогичных ситуаций в будущем.

30. Банк защищает персональные данные и конфиденциальную информацию о клиенте, и заботится об их сохранности.

31. Банк участвует в борьбе с ОД/ФТ.

§ 3. Взаимоотношения с дочерними организациями

32. Банк осуществляет взаимоотношения со своими дочерними организациями в соответствии с требованиями законодательства РК, Уставом и внутренними документами Банка, Уставами дочерних организаций Банка, а также положениями Кодекса корпоративного управления.

33. Взаимодействие с дочерними организациями Банка направлено на обеспечение стабильного финансового развития, прибыльности, повышение инвестиционной привлекательности Банка и его дочерних организаций.

§ 4. Взаимоотношения с государственными органами и общественностью

34. Взаимоотношения Банка с государственными органами, органами банковского регулирования и банковского надзора основываются на принципах соблюдения законодательства РК, прозрачности и сотрудничества.

35. При проведении расследований или проверок, поступлении запросов со стороны государственных органов Банк оказывает максимальное содействие и предоставляет информацию в сроки и объеме, установленные законодательством РК.

36. Банк исключает попытки использования противозаконных или безнравственных способов или средств влияния на решения государственных органов.

37. Банк является ответственным налогоплательщиком и ориентируется на внедрение в операционную деятельность передовых методов и процедур, направленных на обеспечение добросовестного выполнения Банком налогового законодательства РК.

38. Банк обеспечивает прозрачность своего бизнеса, предоставляя государственным органам и обществу в целом полную и качественную информацию о своей деятельности, в том числе в области устойчивого развития, за исключением конфиденциальной информации.

39. Банк ориентируется на постоянное совершенствование каналов коммуникации и обратной связи с обществом и иными заинтересованными сторонами.

40. В отношениях со СМИ Банк следит за соблюдением высоких этических стандартов и не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и (или) искажения фактов в своей рекламной деятельности или других мероприятиях в рамках коммуникаций с общественностью. Вся достоверная информация о Банке и его услугах размещается на корпоративном сайте www.jusan.kz.

41. Банк осуществляет постоянное взаимодействие со средствами массовой информации через подразделение, ответственное за связь с общественностью.

42. Работникам Банка запрещается:

1) Самостоятельно, без участия и (или) согласования структурного подразделения, ответственного за связь с общественностью, предоставлять в СМИ любую информацию или комментарии, касающиеся деятельности Банка, его акционеров, деловых партнеров, клиентов, дочерних организаций;

2) распространять в социальных сетях негативную информацию о Банке, внутренних взаимоотношениях между работниками Банка, конфликтах и другую внутреннюю информацию, имеющую неофициальный характер, и способную оказать негативное влияние на имидж и репутацию Банка.

§ 5. Взаимоотношения с партнерами, поставщиками, контрагентами

43. Банк взаимодействует с партнерами, поставщиками и контрагентами на принципах взаимовыгодного сотрудничества, прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

44. Банк соблюдает все требования законодательства РК, нормативно-правовые акты и внутренние документы Банка, регулирующие сферу закупок.

45. Банк проводит комплексную проверку деловых партнеров перед заключением новых или продлением действующих договоров.

46. Банк соблюдает условия контрактов/договоров с деловыми партнерами и выполняет свои обязательства по отношению к ним.

47. Банк выбирает поставщиков товаров и услуг, предлагающих наилучшее качество, условия и пользующихся хорошей репутацией. Банк ожидает от партнеров, поставщиков и контрагентов ведения законной деятельности и получения доходов только из законных источников.

48. При выборе партнеров, поставщиков, контрагентов для оказания услуг, выполнения работ или поставки товаров, Банк соблюдает принципы равноправия, справедливости и отсутствия дискриминации.

49. Банк не допускает в своей деятельности предоставления деловым партнерам, поставщикам, контрагентам необоснованных и не предусмотренных законодательством льгот и привилегий, использование которых может негативно сказаться на репутации Банка.

50. Банк стремится работать с деловыми партнерами, чья деятельность не противоречит принципам и положениям Кодекса.

51. Банк соблюдает права деловых партнеров и других лиц на интеллектуальную собственность, при этом обоснованно ожидает, что деловые партнеры и другие лица соблюдают права на интеллектуальную собственность Банка.

§ 6. Взаимоотношения с работниками

52. Банк рассматривает работников как ключевой капитал, способный обеспечить достижение стратегических целей, долгосрочные конкурентные преимущества бизнесу и достижение лидерских позиций на рынке.

53. Банк строит отношения с работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения и неукоснительного исполнения взаимных обязательств.

54. Банк не допускает по отношению к работникам каких-либо проявлений дискриминации по политическим, религиозным, национальным, расовым, гендерным или другим отличительным признакам и особенностям при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе.

55. Банк создает равные условия для обучения, повышения профессиональной квалификации и стремится к постоянному совершенствованию и развитию интеллектуального и человеческого капитала.

56. Банк обеспечивает эффективную систему оплаты труда и гарантирует работникам равные возможности для развития карьеры в соответствии с результатами оценки личной эффективности. Такая оценка учитывает индивидуальную результативность и соответствие работников корпоративным ценностям.

57. Банк следит за реализацией надлежащих мер и за соблюдением законодательства РК и внутренних документов Банка в области охраны здоровья и труда, обеспечения безопасности работников.

58. Банк строго выполняет обязательства перед работниками, предусмотренные действующим законодательством РК и трудовыми договорами.

59. Банк ценит стремление своих работников к здоровому образу жизни.

60. Банк признает право каждого работника на осуществление трудовой деятельности, участие в уставном капитале, органах управления других юридических лиц, на проведение личных сделок и на членство в общественных и религиозных организациях. Однако подобная деятельность работников не должна приводить к конфликту интересов с интересами Банка и его клиентов, а также не должна формировать ассоциацию с ними как с работниками Банка.

61. Банк приветствует активное участие работников в жизни Банка, что способствует развитию корпоративной культуры и внутреннего сотрудничества.

62. Банк обеспечивает неразглашение конфиденциальной информации, касающейся работников, в пределах, установленных законодательством РК и внутренними документами Банка.

§ 7. Взаимоотношения с конкурентами

63. Банк не допускает нарушения антимонопольного законодательства, в том числе в части недобросовестной конкуренции.

64. Банк во взаимоотношениях с конкурирующими организациями руководствуется принципом честной, справедливой и свободной конкуренции.

65. Банк гарантирует, что информация о конкурентах получена и используется Банком с соблюдением норм деловой этики.

66. В случае возникновения разногласий и споров в конкурентной борьбе, Банк отдает приоритет переговорам и поиску компромисса. Работникам Банка следует воздерживаться от заявлений, ставящих под сомнение профессиональное поведение конкурентов.

§ 8. Права человека, поддержка разнообразия и равных возможностей

67. Банк соблюдает права работников, установленные законодательством РК и нормами международного права, уважает личную свободу, неприкосновенность частной жизни и достоинство человека.

68. Банк ценит и поддерживает разнообразие работников, ориентируется на принцип равных возможностей.

69. Банк стремится формировать открытую и инклюзивную атмосферу в коллективе, стимулирующую взаимное уважение, свободный обмен информацией и предложениями.

70. Банк считает абсолютно недопустимыми любые преследования или дискриминацию, в частности в связи с полом, возрастом, степенью физических возможностей, вероисповеданием, национальной или расовой принадлежностью, политическими убеждениями, имущественным и должностным положением, семейным статусом и другими индивидуальными отличительными характеристиками, а также любые виды притеснений, травли, буллинга, домогательства, психологического давления, физического насилия, издевательства, иных действий, ухудшающих моральную обстановку в коллективе, – случаи подобного поведения должны незамедлительно пресекаться.

71. Банк не приемлет практик и действий, связанных с торговлей людьми, современным рабством, использованием принудительного труда, а также связанных с не соответствующим законодательству РК детским трудом.

§ 9. Устойчивое развитие

72. Банк ориентируется на повышение компетенций по эффективному управлению социальными и экологическими рисками, в том числе климатическими рисками.

73. Банк стремится к внедрению лучших экологических практик в свою деятельность, в том числе связанных с энерго- и ресурсосбережением.

74. Банк стремится качественно оценивать свое влияние на климат, учитывая предсказуемые экологические последствия, связанные с процессами и услугами, стремясь к улучшению экологических показателей.

75. Банк стремится к развитию инструментов ответственного финансирования с учетом рыночного спроса и конъюнктуры для стимулирования реализации социально и экологически значимых проектов и инициатив.

76. Банк поддерживает передовые образовательные учреждения РК.

77. Банк поддерживает благотворительные и некоммерческие организации, которые соответствуют требованиям Банка к благотворительности и спонсорской деятельности.

78. Банк призывает работников, клиентов, деловых партнеров принимать участие в проектах и инициативах по сохранению и восстановлению окружающей среды.

§ 10. Конфиденциальная информация и персональные данные

79. Под конфиденциальностью информации подразумевается уважение и защита секретности дел Банка, акционеров, руководящих работников, руководителей, работников и иных участников корпоративных отношений.

80. Как конфиденциальная информация рассматривается любая информация, получаемая в профессиональной деятельности акционеров, руководства или работников и касающаяся деятельности Банка и/или его деловых партнеров и клиентов.

81. В отношении бизнеса, финансовых и личных дел акционеров, руководящих работников, руководителей и работников Банка, деловых партнеров и клиентов Банка соблюдается полная конфиденциальность, кроме случаев, когда интересы Банка или права и законные интересы участника корпоративных отношений могут быть подвергнуты риску в результате разглашения информации.

82. Конфиденциальная информация не разглашается третьим лицам, включая государственные органы, если требования третьих лиц не основаны на требованиях действующего законодательства РК. Работники Банка должны соблюдать осторожность в ходе любых переговоров – устных, письменных, с использованием любых средств телекоммуникации – для предотвращения распространения конфиденциальной информации. Каждый работник Банка следует твердому и неукоснительному правилу не обсуждать конфиденциальную информацию с работниками Банка, с иными лицами, не имеющими доступа к данной информации, а также в кругу семьи и близких родственников.

83. Все работники Банка принимают на себя обязательства не разглашать конфиденциальную информацию, ставшую им известной в связи с исполнением служебных обязанностей, и после ухода из Банка и прекращения работы в нем. Данная информация принадлежит Банку и все работники должны осознавать отношения взаимного доверия и лояльности, существующие между Банком и его работниками. Конфиденциальная информация (в электронном, письменном, устном или другом виде) не должна распространяться за пределы Банка, за исключением случаев, когда это предусмотрено требованиями законодательства РК.

84. При увольнении работник обязан оставить в Банке все принадлежащие Банку документы, файлы, и иные носители информации, отчеты и записи, содержащие информацию о Банке или информацию, которая не предназначена для широкого круга лиц, а также все копии документов, содержащих данную информацию.

85. Банк собирает и обрабатывает информацию и персональные данные клиентов, работников и деловых партнеров честно, законно и прозрачно для достижения законных деловых целей.

86. Банк гарантирует сохранение конфиденциальности информации после прекращения отношений с клиентами, работниками и деловыми партнерами.

87. Банк раскрывает информацию только для соблюдения применимых законов и подзаконных актов или в случаях, когда это разрешается законодательством РК.

88. Банк предпринимает меры, направленные на развитие и совершенствование средств обеспечения информационной безопасности и противодействия киберугрозам с соблюдением законодательных требований и стандартов информационной безопасности.

§ 11. Конфликт интересов

89. Конфликт интересов представляет собой ситуацию, где участники конфликта интересов могут воспользоваться профессиональным положением, каким-либо образом для получения материальных и/или нематериальных благ, как лично, так и в пользу близких родственников/свойственников, знакомых, аффилированных с ним лиц от осуществления банковской деятельности.

90. Конфликт интересов может существовать даже при отсутствии неэтичного или неправомерного поведения участников конфликта интересов, но существует вероятность появления такого ненадлежащего поведения, что в свою очередь может негативно отразиться на степени доверия к Банку.

91. Члены Совета директоров, Правления Банка, иных уполномоченных коллегиальных органов Банка должны воздерживаются от голосования по соответствующим вопросам повестки дня заседаний и заочных голосований указанных уполномоченных коллегиальных органов Банка в тех случаях, когда у них имеется косвенный или прямой интерес в принятии решения.

92. Руководящие работники и руководители Банка в процессе осуществления своей деятельности не допускают предвзятости, зависимости от третьих лиц или иных обстоятельств, которые могут нанести ущерб законным правам и интересам Банка.

93. Корпоративные решения принимаются на независимой основе и исключительно с учетом финансовых и этических факторов, и не принимаются под влиянием семейных или дружеских отношений руководящих работников и руководителей Банка с деловыми партнерами и/или клиентами Банка.

94. Ни при каких обстоятельствах не допускаются договоренности или соглашения с кем-либо из конкурентов о кредитной или тарифной политике Банка. Работникам следует воздерживаться от заявлений, ставящих под сомнение профессиональное поведение конкурентов Банка, а также не поддерживать подобные заявления третьих лиц.

95. Руководящие работники, руководители и работники Банка должны понимать влияние конфликта интересов на деловую репутацию Банка, проявлять здравомыслие и разумный подход в разрешении конфликта интересов, основывающегося на уменьшении правого риска, а также риска ухудшения репутации Банка

96. Банк с пониманием относится к участию работников в общественной, педагогической, научно-исследовательской и предпринимательской деятельности при условии отсутствия негативного влияния данной деятельности на Банк, а также непосредственно на выполнение работником своих должностных обязанностей.

§ 12. Недопустимость коррупции/мошенничества/хищения и ПОД/ФТ

97. 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.

98. Руководящим работникам, руководителям и 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.

99. Банк занимает жесткую позицию в отношении неприемлемости коррупции/мошенничества/хищения и ОД/ФТ. Не допускается получение и дарение дорогостоящих подарков или иных выгод, за исключением сувенирной брендированной продукции в отношениях с партнерами, поставщиками, представителями государственных органов и т.д. Символические знаки внимания, сувениры в соответствии с общепринятыми нормами вежливости и гостеприимства или при проведении протокольных и иных официальных мероприятий допускаются.

100. Работники обязаны доводить до сведения непосредственного руководства, Департамента безопасности, Департамента управления по комплаенс-риск и Департамента операционных, ИТ и ИБ рисков о ставших им известными случаях коррупции/мошенничества/хищения имущества Банка и ОД/ФТ.

101. Факты коррупции/мошенничества/хищения и ОД/ФТ могут быть выявлены по сообщениям работников/клиентов/поставщиков Банка и других лиц, при абсолютной гарантии сохранения конфиденциальности.

102. Основные принципы деятельности Банка по предотвращению ОД/ФТ установлены внутренними документами, регламентирующим политику Банка по ПОД/ФТ.

103. Работники в своей повседневной деятельности, в том числе во взаимодействии с акционерами, инвесторами, контрагентами, представителями органов власти, самоуправления, политических партий, лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций либо приравненными к ним лицами, руководствуется внутренними документами, регламентирующим основные принципы и требования, направленные на предотвращение коррупционной деятельности.

104. В процесс отмывания денег, полученных преступным путем, могут быть вовлечены не только счета новых клиентов, но также новые или существующие счета имеющихся клиентов. До того, как вступать в деловые отношения с новым клиентом работник должен:

- 1) проводить надлежащую проверку;
- 2) научиться различать признаки подозрительных действий и поведения.

105. Все работники должны соблюдать требования по противодействию ОД/ФТ, так как несоблюдение таких требований может повлечь репутационный риск и поставить под угрозу деловые отношения Банка.

106. О фактах нарушений законодательства РК, в том числе нормативных правовых актов Национального Банка РК и этических норм с которыми клиент Банка сталкивается в деятельности Банка и его работников могут конфиденциально сообщать через внутренний портал Банка <https://i-manager.tsb.kz/complianceanonymousmessage>, официальный сайт Банка www.jusan.kz, электронную почту compliance@jusan.kz.

§ 13. Инсайдерская информация

107. Банк осуществляет деятельность по предотвращению, выявлению и пресечению неправомерного использования инсайдерской информации и (или) манипулирования рынком.

108. Члены Совета директоров, члены Правления Банка и работники Банка в пределах своих полномочий обязаны принимать все зависящие от них меры по защите и недопущению неправомерного использования и распространения инсайдерской информации.

109. Работники Банка, которым стало известно о неправомерном раскрытии инсайдерской информации или ситуации, способной привести к неправомерному раскрытию инсайдерской информации, обязаны поставить в известность непосредственного руководителя структурного подразделения Банка и Департамент по управлению комплаенс риском. Если работнику Банка, не включенному в список инсайдеров Банка и не являющемуся инсайдером Банка, по какой-либо причине стала известна инсайдерская информация, то такой работник должен незамедлительно проинформировать своего непосредственного руководителя и Департамент по управлению комплаенс риском о данном факте.

§ 14. Раскрытие информации

110. Банк обеспечивает раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с действующим законодательством РК и международными стандартами на основе принципов достоверности, регулярности, оперативности ее предоставления, баланса между открытостью Банка и соблюдением коммерческих интересов.

111. Объем информации, предоставляемый клиентам и деловым партнерам, определяется характером предоставляемых им услуг в соответствии с действующим законодательством РК, настоящим Кодексом и другими внутренними документами Банка.

112. Распространение руководящими работниками, руководителями и работниками Банка информации о деятельности Банка представителям СМИ осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства РК и внутренних документов Банка.

Глава 5. Соблюдение кодекса

113. Положения Кодекса подлежат обязательному исполнению всеми руководящими работниками, руководителями и работниками Банка, когда они действуют от имени Банка, независимо от места своего нахождения, а также независимо от того, осуществляется ли работа в Банке на основании трудового договора.

114. Руководящие работники и руководители Банка демонстрируют собственным примером приверженность к честности и этическим ценностям.

115. Соблюдение Кодекса является одним из значимых критериев для оценки трудовой деятельности работника при проведении аттестации, принятии решений о поощрении, профессиональном или карьерном продвижении.

116. Банк ожидает, что руководящие работники, руководители и работники Банка, а также клиенты и любые другие лица, связанные с Банком деловыми или партнерскими интересами, и у которых есть основания полагать, что требования Кодекса нарушаются, будут сообщать информацию об известных фактах или подозрениях о нарушениях, а также о фактах нанесения ущерба интересам или репутации Банка по электронной почте compliance@jusan.kz.

117. Банк гарантирует, что информация о фактических или возможных нарушениях, а также сам факт предоставления такой информации ни в коем случае не будут использованы против обратившегося лица, в том числе против работника Банка, включая через такие негативные ответные меры как увольнение, понижение в должности, отстранение от должности, угрозы, домогательства и любой другой вид дискриминации из-за любого законного действия, совершенного в связи с предоставлением такой информации о фактических или возможных нарушениях.

118. По всем фактическим или возможным нарушениям Кодекса, выявленным работниками Банка, или сведения о которых были получены по каналам обратной связи, проводятся проверки и/или служебные расследования в установленном в Банке порядке.

119. Если работник Банка полагает, что действия другого работника являются нарушением Кодекса, он/она вправе обратить внимание данного работника на наличие в Кодексе соответствующих положений об обязанности работника воздерживаться от действий, влекущих предполагаемые нарушения.

120. В случае, если какой-либо вопрос не охвачен Кодексом, при возникновении вопросов относительно применения положений Кодекса, а также при возникновении сомнений в этичности своих действий, действий других работников Банка, деловых партнеров или иных лиц, взаимодействующих с Банком, работнику следует обратиться за консультацией к своему непосредственному руководителю.

121. Банк может совершенствовать Кодекс, внося в него вновь формулируемые корпоративной практикой стандарты этических норм, с учётом требований мировой практики и потребностей рынка.

122. Контроль соблюдения работниками Банка положений Кодекса, этических норм и стандартов деятельности, контроль за формированием корпоративной культуры, в том числе подчеркивающей и демонстрирующей работникам на всех уровнях важность внутреннего контроля, осуществляется Советом директоров, Правлением Банка, руководителями Банка.

§ 1. Обязательства руководителей Банка всех уровней

123. Руководители и руководящие работники при принятии управленческих решений должны учитывать требования Кодекса.

124. Руководители и руководящие работники должны вежливо, доброжелательно и с уважением относиться к коллегам, клиентам, партнерам, акционерам и другим заинтересованным лицам, с которыми Банк вступает во взаимодействие, быть терпимыми к чужому мнению, не допускать в общении употребление грубых выражений, вульгарных слов, жаргона и ненормативной лексики, быть внимательными к чужому мнению.

125. Руководители и руководящие работники должны стремиться личным примером показывать приверженность положениям Кодекса, уделять время на консультирование, предоставление обратной связи работникам и сплочение коллектива в команду, объединенную общей миссией, ценностями и культурой.

126. Руководители и руководящие работники обязаны обеспечить беспристрастное и справедливое отношение ко всем работникам Банка без исключения, не допускать проявления любых форм дискриминации работников, а также любых форм протекционизма, предоставления незаконных льгот и привилегий отдельным категориям работников.

127. Руководители и руководящие работники должны осуществлять подбор и назначение работников, учитывая их профессиональные и личностные качества, результаты на текущих должностях, соответствие критериям новой должности.

128. Руководители и руководящие работники несут ответственность за создание атмосферы доброжелательности, доверия, открытости, клиентоориентированности, в которой работники Банка фокусируются на конечном результате и успехе общего дела, понимают свою роль и значение в достижении стратегических целей Банка, а также атмосферы ответственности, в которой работники Банка не только воздерживаются от совершения незаконных и/или сомнительных действий, но и активно реагируют против совершения таких действий.

129. Руководителям и руководящим работникам необходимо незамедлительно принимать меры по устранению нарушений положений Кодекса, а также принимать необходимые меры воздействия и предотвращения нарушений в будущем.

130. Руководители и руководящие работники должны принимать решения на независимой основе и исключительно с учетом финансовых и этических факторов, и не принимать под влиянием семейных или дружеских отношений с работниками, деловыми партнерами, поставщиками, контрагентами.

131. Руководители и руководящие работники не должны поддерживать любые формы покровительства и избирательного продвижения по отношению к отдельным работникам.

132. Руководители и руководящие работники не должны давать работникам заданий и поручений, которые могут привести к нарушению требований законодательства РК или внутренних документов Банка.

133. Руководители и руководящие работники должны регулярно напоминать работникам о важности понимания и соблюдения положений Кодекса.

134. Руководители и руководящие работники должны поддерживать в коллективе атмосферу, которая способствует откровенному обсуждению вопросов этики, без опасений преследования или ответных мер.

§ 2. Обязательства работников

135. Работники Банка принимают на себя следующие обязательства:

- 1) соблюдать требования законодательства РК, положений Кодекса, Правил внутреннего трудового распорядка и других внутренних документов Банка, осознавать свою персональную ответственность за их нарушение или несоблюдение;
- 2) ознакомиться в обязательном порядке с положениями Кодекса и добросовестно применять их в ежедневной работе, избегать ненадлежащего и неэтичного поведения;
- 3) осознавать, понимать свою роль в процессе внутреннего контроля и принимать полноценное участие в этом процессе;
- 4) профессионально, своевременно и эффективно и беспристрастно выполнять свои должностные обязанности, руководствуясь исключительно целями, интересами и приоритетами Банка, а также положениями законодательства РК;
- 5) нести ответственность за качество выполненной им работы: корректность, грамотность и практическую применимость составленных документов, точное исполнение договорных обязательств;
- 6) оказывать услуги одинаково высокого качества для всех клиентов Банка;
- 7) внимательно изучить, понять и добросовестно следовать нормам деловой этики, установленным Кодексом;
- 8) соблюдать трудовую дисциплину, установленную в Банке и регламентированную внутренними документами Банка. 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;
- 9) не использовать рабочее время на разрешение личных дел, не имеющих прямого отношения к трудовым обязанностям работника;
- 10) обеспечивать единство слова и дела, выполнять обещания;
- 11) предоставлять корректную и полную информацию, запрашиваемую для подготовки финансовой и нефинансовой отчетности Банка;
- 12) не скрывать/признавать свои ошибки, открыто обсуждать ошибки или потенциальные риски совершения ошибок со своим руководителем;
- 13) не допускать возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Банка и его дочерних организаций;
- 14) не допускать в отношении коллег, клиентов и партнеров притеснения, травли, буллинга, домогательства, психологического давления, физического насилия, дискриминации по половым, возрастным, национальным, расовым, политическим, религиозным или другим отличительным признакам и особенностям;
- 15) не допускать публичных выступлений, высказываний или интервью на любые темы от имени Банка без согласования структурного подразделения, ответственного за связь с общественностью;
- 16) соблюдать установленные правила использования бренда, товарных знаков, дизайна, логотипов Банка;
- 17) оберегать в любое время и в любых ситуациях конфиденциальность непубличной информации Банка, включая ситуации, происходящие во вне рабочее время и вне рабочего места, в том числе по завершении работы в Банке;
- 18) не принимать участие в обсуждении со сторонними лицами решений руководящих работников и руководителей Банка;
- 19) не использовать корпоративную электронную почту для личного общения и (или) регистрации в социальных сетях;

20) ни при каких обстоятельствах не допускать курения вне специально отведенных мест, употребления алкоголя и наркотических веществ, а также появления на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;

21) вежливо, доброжелательно и с уважением относиться к коллегам, клиентам, партнерам, акционерам и другим заинтересованным лицам, с которыми Банк вступает во взаимодействие, быть терпимыми к чужому мнению, не допускать в общении употребление грубых выражений, вульгарных слов, жаргона и ненормативной лексики, быть внимательными к чужому мнению;

22) воздерживаться от любых действий, допускающих или поощряющих создание конфликтных ситуаций, проявление агрессии, угрозы, оскорбления. В случаях возникновения разногласий в коллективе работники Банка должны прилагать все усилия для их разрешения;

23) беречь корпоративные ресурсы Банка (включая, но не ограничиваясь: имущество, интеллектуальную собственность, информацию и их источники, документацию, средства и каналы связи, программное обеспечение и пр.), пользоваться ими эффективно и бережно, не использовать их для личного обогащения, выгоды или любой другой деятельности, не связанной с Банком;

24) защищать ресурсы Банка от кражи, потери, растраты, а также угроз, связанных с кибербезопасностью;

25) осознавать, что вся информация, хранящаяся, обрабатываемая или передаваемая в любой системе, сети, оборудовании или устройстве Банка или внешней системе, используемой Банком для ведения бизнеса, считается собственностью Банка;

26) незамедлительно информировать своего непосредственного руководителя в случае предъявления обвинения в совершении уголовного преступления, а также в случае признания виновным в совершении уголовного преступления, если только подобное раскрытие информации не запрещено законодательством РК;

27) понимать риски, связанные со своей деятельностью, обучаться и развивать компетенции в области риск-менеджмента;

28) консультироваться со своим непосредственным руководителем или профильным рисковым подразделением Банка при возникновении новых рисков или при появлении неуверенности в своих действиях по защите Банка;

29) обучаться и развивать компетенции в области ESG и устойчивого развития;

30) уведомлять непосредственное руководство о попытках посторонних лиц получить доступ к конфиденциальной информации, а также об утрате или недостатке конфиденциальной информации, ее носителей, служебных удостоверений, пропусков, ключей и прочих фактах, которые могут привести к несанкционированному разглашению конфиденциальной информации;

31) оказывать помощь и консультации коллегам, если это входит в компетенцию работника, придерживаться партнерского стиля взаимоотношений с коллегами;

32) придерживаться норм делового корпоративного стиля и выбора одежды, обуви, прически во время исполнения своих служебных обязанностей, в целях поддержания достойного и профессионального имиджа Банка;

33) придерживаться норм культуры ведения переговоров, в том числе телефонных. Деловые переговоры должны вестись в уважительном и спокойном тоне, без допущения проявления негативных эмоций и повышения голоса;

34) осознавать влияние своего поведения на репутацию Банка и избегать действий, не совместимых с имиджем работника Банка;

35) при выполнении своих служебных обязанностей, а также во время нахождения в помещениях Банка работники должны строго соблюдать правила техники безопасности, принятые и разработанные Банком. Нарушение установленных правил техники безопасности, совершенное умышленно либо по неосторожности, и создание при этом угрозы, как собственной жизни и здоровью, так и окружающих является грубым нарушением трудовой дисциплины;

36) сообщать о небезопасных условиях работы или неисправности оборудования своему непосредственному руководителю;

37) знать процедуры реагирования на чрезвычайные ситуации в своем офисе;

38) обращаться за помощью к своему непосредственному руководителю, если появились вопросы о применении Кодекса или сомнения относительно соблюдения этических принципов;

39) не допускать совершения любых коррупционных действий (включая подстрекание иных лиц совершить коррупционные действия с целью получения выгоды), при этом каждый работник Банка несет ответственность за противодействие коррупции на своем рабочем месте;

40) не допускать конфликта интересов, включая такие ситуации (но не ограничиваясь ими) как:

а) извлечение личной выгоды из совершения каких-либо действий или бездействия, связанных с должностными обязанностями;

б) использование инсайдерской информации Банка и/или клиента при совершении собственных операций и сделок и/или манипулировать рынком;

в) предоставление выгоды третьей стороне в убыток Банку.

§ 3. Ответственность

136. Все работники Банка несут ответственность за организацию и осуществление внутреннего контроля при соблюдении норм Кодекса в соответствии с положениями внутренних документов Банка, регламентирующих политику и процедуры осуществления внутреннего контроля в Банке.

137. Действия или бездействие работника Банка, намеренно или непреднамеренно не придерживающегося Кодекса, являются нарушением и должны расцениваться как наносящие ущерб деловой репутации Банка.

138. За нарушение положений Кодекса к работникам Банка могут применяться меры дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с действующим законодательством РК и внутренними документами Банка.

Глава 6. Заключительные положения

139. Кодекс вводится в действие по истечении 5 (пяти) рабочих дней со дня утверждения Советом директоров, если решением Совета директоров не установлен иной срок введения его в действие.

140. Со дня введения в действие Кодекса, Кодекс корпоративной культуры АО «Jýsan Bank» от 30 сентября 2020 г., утверждённый решением Совета директоров от 30 сентября 2020 г., протокол № 30/09/20-02, признается утратившим силу.

141. Решение о признании утраты силы Кодексом вступает в силу в день введения в действие новой редакции Кодекса или замещающего его внутреннего документа или по истечении 5 (пяти) рабочих дней со дня принятия решения Советом директоров, если не установлен иной срок решением Совета директоров.

142. Изменения и дополнения, вносимые в Кодекс, вступают в силу по истечении 5 (пять) рабочих дней со дня утверждения их Советом директоров Банка, если решением Совета директоров не установлен иной срок введения их в действие.

143. Кодекс пересматривается по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 (три) года на предмет его актуальности и соответствия применимым стандартам и практикам.

144. Ознакомление работников с Кодексом производится электронно в базе внутренних документов Банка.

145. Кодекс размещается в базе внутренних документов Банка для доступа всех работников Банка и на корпоративном сайте Банка для публичного доступа.

146. Положения, не урегулированные Кодексом, регулируются законодательством РК и внутренними документами Банка.

147. В случае изменения законодательства РК и возникновения противоречий отдельных положений Кодекса законодательству РК, такие положения Кодекса утрачивают силу, и работники Банка руководствуются в своей деятельности законодательством РК до внесения соответствующих изменений и дополнений в Кодекс.

Список электронно цифровых подписей документа

№ документа:26/00942 от 16.03.2023 Служебная записка

Подписан	Дата подписания	Файл	Результат проверки
Ермаков Евгений Юрьевич	16.03.2023 19:29:40	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Тимофеева Анна Владимировна	16.03.2023 19:31:40	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Бирлесова Асель Муратовна	16.03.2023 20:09:44	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Кулыбекова Шынар Токсыновна	16.03.2023 20:29:06	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Ахмаджанова Яна Вениаминовна	17.03.2023 9:59:55	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Кожабаяв Чокан Мукашевич	17.03.2023 10:40:20	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Дузбаева Жанар Бейсеновна	17.03.2023 11:06:28	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Шевченко Вячеслав Юрьевич(в режиме замещения: Плотникова Лилия Евгеньевна)	17.03.2023 11:11:40	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Хан Эрик Владимирович	17.03.2023 11:25:55	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Аязбеков Аян Асаубаевич(в режиме замещения: Ахметов Ербол Есембайұлы)	17.03.2023 11:37:44	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Бактыбеков Бекболат Бекулы	17.03.2023 15:52:25	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Ким Ольга Брониславовна	17.03.2023 17:29:15	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Кайсенова Гульжан Даутхановна	17.03.2023 17:42:05	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Керимова Гаухар Алдабергеновна	17.03.2023 19:17:07	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Сатыбалдиева Замира	17.03.2023 19:33:37	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Поликарпов Роман Николаевич	20.03.2023 10:16:56	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Болаткызы Камила	24.03.2023 9:31:03	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Керимбекова Шолпан Айдархановна	24.03.2023 18:37:53	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна
Ганиева Саида Ганиевна	28.03.2023 16:08:32	Кодекс корпоративной этики v1603.docx	Верна

Проверил  Ермаков Евгений

**ВЫПИСКА ИЗ РЕШЕНИЯ № 05/05/23-01
заочного заседания Совета директоров
Акционерного общества «First Heartland Jusan Bank»**

Полное наименование акционерного общества: Акционерное общество «First Heartland Jusan Bank» (далее – АО «Jusan Bank»).

Полное наименование и место нахождения исполнительного органа: Правление АО «Jusan Bank», А26F8Т9, Республика Казахстан, город Алматы, Медеуский район, проспект Нұрсұлтан Назарбаев, дом 242.

Дата проведения заседания (дата составления решения заочного заседания Совета директоров АО «Jusan Bank»): 05 мая 2023 года.

Дата и время предоставления членами Совета директоров АО «Jusan Bank» бюллетеней для заочного голосования (далее – Бюллетени): 05 мая 2023 года до 17 часов 00 минут.

Бюллетени заочного голосования в установленном порядке предоставили следующие члены Совета директоров:

Шигео Катсу (Shigeo Katsu), Председатель Совета директоров;
Айдосов Нурдаулет Галымович, член Совета директоров;
Жамалов Санжар Еркебаевич, член Совета директоров, независимый директор.

По состоянию на 05 мая 2023 года были получены Бюллетени от 3 (трех) членов Совета директоров АО «Jusan Bank» из 3 (трех), участвовавших в голосовании. Кворум для проведения заседания имеется.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

4. Об утверждении Кодекса корпоративной этики.

По вопросу 4 повестки дня «**Об утверждении Кодекса корпоративной этики**» было проведено заочное голосование путем заполнения членами Совета директоров АО «Jusan Bank» Бюллетеней.

Согласно предоставленным Бюллетеням, получены следующие итоги голосования по данному вопросу повестки дня:

Ф. И. О. члена Совета директоров	Итоги голосования
Шигео Катсу (Shigeo Katsu)	«За»
Айдосов Нурдаулет Галымович	«За»
Жамалов Санжар Еркебаевич	«За»
Нет	«Против»
Нет	«Воздержался»

Решение принято единогласно.

По итогам заочного голосования Совет директоров АО «Jusan Bank», в соответствии с подпунктом 13) пункта 2 статьи 53 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», **РЕШИЛ:**

1. Утвердить Кодекс корпоративной этики, согласно Приложению № 2 к настоящему Решению.

2. С даты введения в действие Кодекса, указанного в пункте 1 настоящего решения, признать утратившим силу Кодекс корпоративной культуры, утвержденный решением Совета директоров от 30.09.2020г. (Протокол № 30/09/20-02).

Выписка верна. Выписка подготовлена 05 мая 2023 года.

Корпоративный секретарь

С. Ганиева

