

**Утвержден
решением Совета директоров
АО «Казахстанский фонд
гарантирования депозитов»
от «10» июля 2025 года № 15**

**Кодекс корпоративной этики
АО «Казахстанский фонд гарантирования депозитов»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящий Кодекс корпоративной этики (далее - Кодекс) АО «Казахстанский Фонд гарантирования депозитов» (далее - Фонд) разработан в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними нормативными документами Фонда, включая Кодекс корпоративного управления. Кодекс учитывает признанные стандарты делового поведения и корпоративного управления и представляет собой свод принципов и ценностей корпоративной этики, которым обязаны следовать все работники Фонда.

2. Корпоративная этика является важной частью стратегии развития Фонда, влияя на эффективность работы, формирование позитивного имиджа и лояльности работников и регулирует взаимоотношения внутри Фонда и за его пределами.

3. Настоящий Кодекс является элементом системы корпоративного управления Фонда, обеспечивая единство стандартов поведения, взаимодействия и принятия решений на всех уровнях управления Фондом.

Фонд руководствуется положениями Кодекса во взаимоотношениях с единственным акционером, Советом директоров, его комитетами и иными коллегиальными органами Фонда, государственными органами, должностными лицами и работниками Фонда, контрагентами и иными заинтересованными лицами как при принятии стратегически важных решений, так и в повседневной деятельности Фонда.

4. Целями настоящего Кодекса являются:

1) демонстрация приверженности Фонда самым высоким стандартам этического поведения и закрепление основополагающих ценностей, принципов, и норм корпоративной этики и поведения, которыми руководствуются должностные лица и работники Фонда в своей деятельности;

2) поощрение надлежащего этического поведения и неотвратимости наказания за неправомерное поведение в Фонде;

3) развитие корпоративной управления, основанного на стандартах этического поведения;

4) содействие наиболее полной реализации стратегических направлений Фонда.

5. В Кодексе используются следующие основные понятия и термины:

1) дискриминация – неравное отношение к разным людям, которое основано на стереотипных представлениях о различных социальных группах и ограничивает их представителей в правах и свободах;

2) должностное лицо – член Совета директоров Фонда, Председатель Фонда и его заместители;

3) единственный акционер – РГУ «Национальный Банк Республики Казахстан»;

4) заинтересованное лицо – физическое или юридическое лицо, реализация прав которого предусмотрена законодательством Республики Казахстан и Уставом Фонда и связана с деятельностью Фонда;

5) конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность должностного лица или работника Фонда, и (или) его близких родственников, супругов и свойственников противоречит или может вступить в противоречие с корпоративными интересами Фонда;

6) корпоративная культура – это совокупность моделей поведения работников, норм и методов управления, основанных на разделяемых всеми работниками ценностях и направленных на достижение стратегических целей Фонда;

7) корпоративная этика - совокупность этических принципов и норм делового поведения, которыми руководствуются в своей деятельности все должностные лица и работники Фонда;

8) контрагент– физическое и (или) юридическое лицо, с которым Фонд находится и (или) планирует вступить в договорные или иные отношения, регулируемые гражданским законодательством Республики Казахстан;

9) работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с Фондом и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

10) репутация Фонда – сложившееся общественное мнение о достоинствах и недостатках деятельности Фонда, поведении должностных лиц и работников.

6. Основные подходы Фонда к нормам корпоративного поведения работников определяются Советом директоров Фонда посредством утверждения Кодекса. Совет директоров осуществляет общее руководство по реализации и контролю за соблюдением настоящего Кодекса, включая регулярный пересмотр и утверждение изменений.

7. COMPLAINTS-контролер Фонда обеспечивает:

контроль за соблюдением работниками Фонда требований настоящего Кодекса;

организацию мониторинга соблюдения положений настоящего Кодекса;

ведение реестра нарушений и обращений по вопросам корпоративной этики;

организацию обучения и информирования работников и, при необходимости, должностных лиц о положениях Кодекса.

Комплаенс-контролер в рамках своей установленной отчетности информирует уполномоченный комитет Совета директоров и Совет директоров о практике применения Кодекса, выявленных нарушениях и предложениях по улучшению.

8. Корпоративный секретарь Фонда обеспечивает:
координацию взаимодействия между Советом директоров, Председателем Фонда и единственным акционером по вопросам этики и корпоративного поведения;

информирование членов Совета директоров о положениях Кодекса и их консультирование по вопросам применения норм корпоративной этики;

участие в разработке предложений по совершенствованию корпоративной культуры Фонда.

9. Соблюдение норм настоящего Кодекса является обязанностью должностных лиц и работников Фонда.

10. Фонд также ожидает от всех заинтересованных лиц и контрагентов Фонда этичного поведения при взаимоотношениях с Фондом как внутри, так и за пределами Республики Казахстан.

Глава 2. Миссия, ценности Фонда и принципы корпоративной этики

11. Миссией Фонда является участие в обеспечении стабильности финансовой системы и защита прав и законных интересов депозиторов в случае лишения банка-участника лицензии на проведение всех банковских операций.

12. Фонд во внутрикорпоративных и внешних взаимоотношениях демонстрирует свою приверженность следующим ценностям:

1) служение обществу: каждый наш шаг направлен на защиту интересов общества;

2) результативность и ответственность: работники гарантируют вкладчикам профессиональное принятие решений и ответственны за качество и результаты своей работы;

3) компетентность и надежность: работники обладают достаточными знаниями и опытом для защиты прав и интересов вкладчиков;

4) открытость и прозрачность: работники открыто коммуницируют с населением и обеспечивают высокий уровень подотчетности перед вкладчиками, финансовым рынком и обществом в целом;

5) инновационность и адаптивность: работники внедряют и используют передовые методы и технологии для эффективного исполнения своих функций.

13. При осуществлении своей деятельности Фонд руководствуется следующими принципами:

1) Законность. Соблюдение норм законодательства Республики Казахстан и международных стандартов, решений единственного акционера, а также иных документов, относящихся к деятельности Фонда;

2) Долгосрочные и взаимовыгодные отношения с работниками. Построение отношений с работниками в рамках долгосрочного сотрудничества, уважения и безусловного исполнения взаимных обязательств;

3) Равенство и уважение прав. Обеспечение соблюдения и уважение прав, чести и достоинства человека и гражданина независимо от происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или любых иных обстоятельств;

4) Открытость и доверие. Создание условий для открытого и доверительного диалога между должностными лицами и работниками;

5) Стремление к совершенству. Стремление к постоянному улучшению и профессиональному развитию, нацеленность на достижение эффективного результата, совершенствование профессиональных навыков должностных лиц и работников;

6) Недопустимость противоправных действий. Обеспечение нулевой терпимости к любым проявлениям коррупции, мошеннических действий и неэтичного поведения в Фонде.

Глава 3. Этические стандарты Фонда

14. Этические стандарты Фонда распространяются на должностных лиц и работников Фонда, единственного акционера, государственные органы, контрагентов Фонда, масс-медиа и всех заинтересованных лиц по всем направлениям деятельности Фонда.

15. Этические стандарты Фонда основаны на:

1) соблюдении верховенства закона, законов и нормативных актов Республики Казахстан и проявлении уважения к правам человека;

2) управлении финансовыми и операционными показателями Фонда в целях реализации своей уставной деятельности;

3) осуществлении уставной деятельности честно и справедливо, отказе от взяточничества и коррупции или аналогичной неприемлемой деловой практики, а также отказе от дарения или принятия подарков и развлечений, если только они не подпадают под деловые обычаи, не являются существенными и редкими;

4) демонстрации уважения к сообществу, в котором работает Фонд, а также к окружающей среде.

Глава 4. Этические стандарты взаимоотношений Фонда с заинтересованными сторонами

Параграф 1. Работники и должностные лица Фонда

16. Фонд ценит своих работников и строит долгосрочные отношения на основе трудового законодательства Республики Казахстан и уважения прав человека.

17. Фонд принимает меры, направленные на создание благоприятной морально-психологической атмосферы, исключаяющей любые формы дискриминации и посягательств на честь и достоинство работников.

18. Фонд обеспечивает и регулярно улучшает безопасную и защищенную рабочую среду для своих сотрудников.

19. Фонд является работодателем, предоставляющим равные возможности. Процедуры найма, продвижения по службе и компенсации основана на заслугах работников и свободна от дискриминации. В этом отношении были разработаны и действуют соответствующие внутренние нормативные документы.

20. Любая дискриминация или притеснение на рабочем месте в Фонде не допускаются, а случаи неэтичного поведения надлежащим образом расследуются, рассматриваются комплаенс-контролером Фонда и доводятся до сведения Совета директоров Фонда.

21. Должностные лица и руководители всех уровней в отношениях с подчиненными обязаны:

1) своим поведением служить примером беспристрастности, справедливости, бескорыстия, уважительного отношения к чести и достоинству личности;

2) проявлять справедливость и объективность при оценке результатов их деятельности, а также применении мер поощрения и взысканий;

3) принимать меры, направленные на создание благоприятной морально-психологической атмосферы, исключаяющей любые формы дискриминации и посягательств на честь и достоинство работников;

4) не использовать служебное положение для оказания на них влияния при решении вопросов неслужебного характера;

5) не принуждать к совершению противоправных поступков, а также поступков, несовместимых с общепринятыми морально-этическими нормами;

6) не допускать по отношению к ним необоснованных обвинений, грубости, унижения достоинства, бестактности и некорректного поведения.

22. Работники обязаны:

1) при выполнении поручений руководителей представлять только объективные и достоверные сведения;

2) не допускать действий (бездействия), препятствующих выполнению правомерных поручений руководителя;

3) не допускать в отношении руководства проявлений личной преданности, стремления к получению выгод и преимуществ за счет их должностных возможностей;

4) пресекать либо принимать иные меры по недопущению нарушений норм служебной этики со стороны других работников;

5) воздерживаться от обсуждения личных и профессиональных качеств коллег, порочащих их честь и достоинство в коллективе;

6) не допускать действий (бездействия), препятствующих выполнению коллегами их должностных обязанностей;

7) принимать меры, направленные на создание благоприятной морально-психологической атмосферы, исключая любые формы дискриминации и посягательств на честь и достоинство других работников;

8) не использовать служебное положение при решении вопросов неслужебного характера.

23. Должностные лица и работники должны формировать корпоративный дух и поддерживать соблюдение требований Кодекса собственным примером.

24. Обеспечение защиты прав и соблюдение интересов Фонда, его работников, организаций и иных лиц, с которыми Фонд имеет договорные отношения или взаимодействие, установленное законодательством Республики Казахстан, в части сведений, относящихся к деятельности Фонда и составляющих защищаемую информацию, осуществляется в соответствии с положениями внутренних нормативных документов Фонда, регламентирующих порядок работы с защищаемой информацией.

25. Выявление, предупреждение существующих и потенциальных конфликтов интересов и минимизация рисков наступления негативных последствий для единственного акционера, Фонда в случаях проявления конфликтов интересов осуществляется в соответствии с положениями внутренних нормативных документов Фонда, регламентирующих порядок управления конфликтами интересов Фонда.

26. Противодействие коррупции, а также управленческие и организационные меры по предупреждению коррупционных и других противоправных правонарушений в Фонде осуществляется в соответствии с положениями внутренних нормативных документов Фонда, регламентирующих порядок противодействия коррупции в Фонде.

27. Фонд в соответствии с законодательством Республики Казахстан признает, что коррупционными правонарушениями являются обещание дать взятку и дача взятки, требование взятки и получение взятки, посредничество во взяточничестве, незаконное вознаграждение и коммерческий подкуп.

28. Все положения Кодекса применяются в отношении всех должностных лиц Фонда и на всех его работников – как на тех из них, кто непосредственно подпадает под определение «лицо, приравненное к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций» в соответствии с Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», так и на

остальных работников Фонда, которые могут быть вовлечены в совершение коррупционных правонарушений в качестве соучастников, посредников, выгодоприобретателей, взяточдателей или в любом ином качестве.

29. Политика Фонда в отношении подарков осуществляется в соответствии с приложением к настоящему Кодексу.

Параграф 2. Единственный акционер

30. Отношения с единственным акционером основаны на принципах прозрачности, подотчетности и ответственности в соответствии с требованиями Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», с положениями Устава, внутренних нормативных документов Фонда, регламентирующих основные принципы и правила корпоративного управления и иных внутренних нормативных документов Фонда.

31. Корпоративное управление в Фонде основано на принципе защиты и уважения прав и законных интересов единственного акционера. Фонд признает и уважает права единственного акционера и стремится к сотрудничеству с ним в целях развития своей деятельности и обеспечения финансовой устойчивости.

32. Порядок обмена информацией между Председателем Фонда, Советом директоров Фонда и единственным акционером регулируется законодательством Республики Казахстан, Уставом и внутренними нормативными документами Фонда.

33. Корпоративный секретарь является ключевым звеном в организации взаимодействия между этими органами, обеспечивая своевременную и корректную передачу информации.

Параграф 3. Государственные органы

34. При взаимодействии с государственными органами, Фонд придерживается принципа открытости информации о своей работе, стремится к построению и поддержанию устойчивых, конструктивных взаимоотношений.

35. Взаимодействие Фонда с государственными органами осуществляется в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан, положениями Устава, внутренних нормативных документов Фонда регламентирующих основные принципы и правила, применяемые в процессе корпоративного управления и иными внутренними нормативными документами Фонда, а также на основе независимости сторон, с соблюдением принципа недопущения коррупционных и других противоправных действий, как со стороны государственных органов, так и со стороны должностных лиц и работников.

36. Фонд не предпринимает никаких попыток неправомерного влияния на решения, принимаемые государственными органами, не предлагает, не

платит, не просит и не принимает взятки в любой форме или виде, как напрямую, так и косвенно, в своих отношениях с государственными органами.

Параграф 4. Контрагенты

37. Фонд взаимодействует с контрагентами на принципах прозрачности и полной ответственности за принятые на себя обязательства в соответствии с условиями договоров.

38. Выбор контрагентов осуществляется Фондом на транспарентной основе в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и внутренних нормативных документов Фонда, и основывается на предпочтении лучшей цены/тарифа/ставки, качества и условий поставок, а также положительной деловой репутации контрагента.

39. В целях снижения рисков коррупции, мошенничества и конфликта интересов Фонд проводит проверку благонадежности контрагентов.

40. Фонд не допускает в своей деятельности предоставление контрагентам льготных условий и привилегий и не допускает проявлений бюрократизма и волокиты.

Параграф 5. Масс-медиа

41. Фонд стремится к повышению уровня информированности общественности как внутри Казахстана, так и за его пределами, о своей деятельности, в том числе для формирования положительного общественного мнения о Фонде, укреплению доверия со стороны общественности, защите репутации Фонда, его должностных лиц и работников.

42. Фонд следит за соблюдением высоких этических стандартов в отношениях с общественностью в связи с упоминаниями в масс-медиа.

43. Фонд не допускает распространения недостоверной информации, сокрытия и/или искажения фактов в публичных выступлениях должностных лиц и работников Фонда, своих информационных материалах или других мероприятиях по связям с общественностью.

44. Правом публично выступать, комментировать события Фонда или делать какие-либо заявления от имени Фонда в средствах массовой информации и социальных сетях вправе только уполномоченные на это должностные лица и работники.

45. При выступлении от имени Фонда должностные лица и работники обязаны соблюдать высокие стандарты профессионального поведения и корпоративной этики, распространять только достоверную информацию, а также не допускать разглашения конфиденциальной информации.

46. Должностным лицам и работникам не следует публично, в том числе посредством социальных сетей, выражать свое мнение по вопросам служебной деятельности и деятельности Фонда в общем, если оно:

- 1) не соответствует основным направлениям деятельности Фонда;
- 2) раскрывает служебную и (или) конфиденциальную информацию;
- 3) содержит неэтичные высказывания в адрес должностных лиц или работников Фонда, единственного акционера и (или) государственных органов или недостоверную информацию;
- 4) ставит под угрозу репутацию Фонда как работодателя.

47. Выражая определенные взгляды по вопросам событий в стране и мире при публичных выступлениях, публикациях в социальных сетях или ином информационном поле, должностные лица и работники должны информировать, что это их собственные взгляды, которые не обязательно совпадают с официальной позицией Фонда.

Параграф 6. Общество и окружающая среда

48. Фонд стремится участвовать в общественных процессах, в продвижении культурных ценностей и оказывает положительное влияние на решение социально-значимых вопросов посредством реализации социально-ориентированных государственных программ.

49. Фонд 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.

50. В соответствии с международной практикой Фонд ежегодно публикует открытую отчетность по экономической и социальной результативности своей деятельности и реализации вопросов ESG повестки, демонстрируя практическую приверженность принципам устойчивого развития.

51. Фонд является некоммерческой организацией, исчерпывающий перечень задач и функций определен Законом Республики Казахстан «Об обязательном гарантировании депозитов, размещенных в банках второго уровня Республики Казахстан», в связи с чем у Фонда отсутствуют правовые основания для оказания материальной помощи третьим лицам посредством спонсорства и благотворительности.

В то же время, Фонд поддерживает личные инициативы работников Фонда по оказанию благотворительной помощи.

52. Сохранение окружающей среды имеет первостепенное значение для Фонда. Фонд стремится свести к минимуму любое нарушение окружающей среды, возникающее в результате его деятельности, путем сокращения отходов, выбросов и сбросов, а также путем эффективного использования энергии.

Глава 5. Контрольные меры

53. Контроль за соблюдением настоящего Кодекса осуществляется комплаенс-контролером и корпоративным секретарем под общим руководством Совета директоров Фонда.

54. Должностные лица для достижения стратегических целей Фонда принимают деловые решения с учетом основополагающих ценностей и принципов корпоративной этики, и несут полную ответственность за реализацию задач, поставленных перед ними.

55. Принципы и положения настоящего Кодекса будут интегрированы в систему внутреннего контроля Фонда.

56. Должностные лица обязаны реагировать на проблемы, связанные с нарушением требований корпоративной этики, посредством:

1) принятия своевременных мер по исправлению ситуации и устранению недостатков;

2) принятия/предложения мер дисциплинарного характера в установленном законодательством порядке;

3) проведения консультаций с соответствующими структурными подразделениями/органами Фонда с предоставлением им необходимых сведений.

57. Фонд поощряет работников, готовых к открытому обсуждению Кодекса, и положительно относится к любым конструктивным предложениям по его совершенствованию.

58. По вопросам касательно положений Кодекса и/или возникшим в ходе работы этическим вопросам, спорным ситуациям, а также по фактам нарушений положений Кодекса, коррупционных и других противоправных действий работники вправе обращаться к комплаенс-контролеру Фонда, в том числе и по конфиденциальной «горячей линии».

59. Все вопросы и сообщения работников об известных или предполагаемых нарушениях Кодекса рассматриваются максимально тщательно и объективно. Работникам гарантируется анонимность такого обращения, а также то, что предоставленная работником информация не будет использована против самого работника и обращение останется конфиденциальным.

60. Нарушение положений настоящего Кодекса влечет за собой дисциплинарную ответственность, вплоть до расторжения трудового договора, а также иные последствия, предусмотренные законодательством и внутренними нормативными документами Фонда.

Глава 6. Обучение

61. Все вновь принятые работники Фонда должны пройти обязательное ознакомление с настоящим Кодексом, проводимое подразделением, в функции которого входит работа с персоналом.

62. Структурное подразделение, в функции которого входит работа с персоналом, совместно с комплаенс-контролером Фонда один раз в год проводят курс обучения этике для всех работников Фонда.

63. Корпоративный секретарь участвует в подготовке методических материалов и организации обучающих мероприятий для работников Фонда по вопросам корпоративной этики, стандартов делового поведения и взаимодействия с органами Фонда.

64. Корпоративный секретарь проводит ознакомление с положениями Кодекса новоизбранных членов Совета директоров Фонда в соответствии с утвержденной программой введения в должность.

65. В Фонде также могут проводиться периодические и специализированные курсы обучения для должностных лиц и сотрудников рамках ежегодного плана обучения Фонда.

Глава 7. Заключительные положения

66. Настоящий Кодекс не содержит информацию, составляющую служебную, банковскую и иную охраняемую законом тайну Фонда и публикуется на официальном интернет-ресурсе Фонда.

67. Кодекс подлежит ревизии комплаенс-контролером совместно со структурным подразделением, в функции которого входит работа с персоналом и с участием корпоративного секретаря на предмет необходимости его актуализации не реже 1 (одного) раза в год. Ревизия настоящего Кодекса и связанных с ним внутренних нормативных документов нацелена на обеспечение их соответствия законодательству Республики Казахстан и меняющимся потребностям Фонда, а также внедрения лучших практик корпоративного управления. По результатам проведенной ревизии Фонд либо разрабатывает поправки в Кодекс, необходимые для его актуализации, либо готовит предложение об отсутствии необходимости в актуализации Кодекса.

68. Вне зависимости от результатов ревизии, вопрос об этих результатах должен быть вынесен на рассмотрение комитета Совета директоров, основным задачам и компетенции которого соответствует Кодекс.

69. По итогам рассмотрения указанного вопроса комитет Совета директоров либо рекомендует Совету директоров утвердить поправки в Кодекс, необходимые для его актуализации, либо соглашается с предложением Фонда об отсутствии такой необходимости.

**Приложение
к Кодексу корпоративной этики
АО «Казахстанский фонд
гарантирования депозитов»**

Политика Фонда в отношении подарков

1. В целях недопущения вовлечения должностных лиц и работников в противоправные деяния Фонд определяет, что должностные лица и работники, а также их супруги (при наличии), близкие родственники и свойственники не могут принимать от третьих лиц подарки или получать выгоду при выполнении ими должностных обязанностей в Фонде, которые не являются символическими знаками внимания и сувенирами. Это распространяется и на приглашения, выходящие за рамки делового сотрудничества с контрагентами Фонда, как предполагаемыми, так и существующими.

2. В частности, должностным лицам и работникам запрещается:
принимать подарки от лица или организации, которые добиваются или ожидают установления сотрудничества с Фондом, за исключением иностранных партнеров в рамках международной ассоциации страховщиков депозитов, осуществления какого-либо действия от Фонда, либо имеют деловые отношения с Фондом, либо имеют интересы, которые могут значительно повлиять на выполнение или обусловить не выполнение или ненадлежащее выполнение должностным лицом или работником его должностных обязанностей, либо делают подарок из-за занятия одариваемым должности в Фонде;

принимать подарки в обмен на влияние в выполнении какого-то действия либо бездействия от имени Фонда;

просить или принуждать кого бы то ни было к подношению подарков;

давать или просить подарок для должностных лиц или работников Фонда.

3. Должностное лицо или работник может принимать:

- предметы незначительной стоимости, предназначенные исключительно для целей презентации контрагента и его деятельности, такие как поздравительные открытки или сувенирная брендовая продукция;

- награды и призы, полученные работником в различных конкурсах, не связанные с выполнением им должностных обязанностей в Фонде, при условии прозрачности участия в таких конкурсах и принятия решения о награждении;

- общепринятые подарки, когда обстоятельства ясно показывают, что подарки связаны с событиями личного значения (празднование дня рождения (юбилея), вступления в брак, рождения ребенка, выхода на пенсию) либо по случаю некоторых праздников (Наурыз, Международный женский день, День защитника Отечества, День национальной валюты РК и других), а также подарки, связанные с корпоративными событиями (поздравление работников с большим стажем работы, юбилей Фонда и т.д.).