

**УТВЕРЖДЕН**

**Советом директоров  
АКБ «ПРОМИНВЕСТБАНК» (ПАО)**

Протокол б/н от «27» апреля 2016 года

**Председатель Совета директоров**

П.Е. Брянских

**КОДЕКС  
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АКБ «ПРОМИНВЕСТБАНК» (ПАО)**

(действует с 01 мая 2016 года)

г. Москва, 2016 год

## Оглавление

1. Введение.....	3
2. Общие положения .....	3
3. Структура и компетенция органов управления Банка .....	5
4. Система контроля за деятельностью Банка .....	10
5. Управление банковскими рисками.....	11
6. Обеспечение и защита прав и интересов заинтересованных лиц .....	13
7. Обеспечение и защита прав и интересов клиентов Банка.....	15
8. Обеспечение и защита прав и интересов работников Банка.....	16
9. Взаимоотношения с органами банковского регулирования и надзора, органами государственной власти.....	16
10. Предотвращение и урегулирование корпоративных конфликтов.....	17
11. Предотвращение конфликта интересов.....	18
12. Политика раскрытия информации .....	19
13. Стимулирование .....	19
14. Вознаграждение.....	20
15. Корпоративная этика и культура.....	21
16. Соблюдение принципов профессиональной этики.....	22
17. Заключительные положения.....	22

## 1. Введение

Кодекс корпоративного управления (далее - Кодекс) является документом, определяющим основные принципы, правила и стандарты, используемые АКБ «ПРОМИНВЕСТБАНК» (ПАО) (далее – Банк) в процессе своей деятельности.

Целью настоящего Кодекса является обеспечение высокого уровня корпоративного управления, профессиональной и деловой этики, необходимых для реализации стратегических целей и задач, определенных Уставом и другими внутренними документами АКБ «ПРОМИНВЕСТБАНК» (ПАО).

Положения, содержащиеся в настоящем Кодексе, выработаны на основе следующих документов:

- Гражданского кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «Об акционерных обществах»;
- Федерального закона «О банках и банковской деятельности»;
- Письмо Банка России от 10 апреля 2014 г. N 06-52/2463 «О кодексе корпоративного управления»;
- Письма Банка России от 13.09.2005 № 119-Т «О современных подходах к организации корпоративного управления в кредитных организациях»;
- Рекомендаций Базельского комитета по банковскому надзору «Совершенствование корпоративного управления в кредитных организациях»;
- Устава и внутренних документов Банка.

Кодекс составлен с учетом существующего международного опыта в области корпоративного управления и развивающейся в Российской Федерации практики корпоративного управления, этических норм, потребностей и условий деятельности акционерных обществ, являющихся кредитными организациями.

## 2. Общие положения

2. Под корпоративным управлением понимается руководство деятельностью Банка, осуществляемое органами управления, и включающее комплекс отношений (как регламентированных внутренними документами, так и неформализованных) между ними и с лицами, осуществляющими контроль за деятельностью Банка, и иными заинтересованными лицами в части:

- определения стратегических целей деятельности Банка, путей достижения указанных целей (включая порядок образования органов управления, надления их полномочиями и осуществления управления текущей деятельностью Банка) и контроля за их достижением;
- создания стимулов трудовой деятельности, обеспечивающих выполнение органами управления и работниками Банка всех действий, необходимых для достижения стратегических целей деятельности Банка;
- достижения баланса интересов (компромисса) акционеров, членов Совета директоров и исполнительных органов Банка, ее кредиторов, вкладчиков и иных заинтересованных лиц;
- обеспечения соблюдения законодательства Российской Федерации, учредительных и внутренних документов Банка, а также принципов профессиональной этики, принимаемых банковскими союзами, ассоциациями и (или) иными саморегулируемыми организациями и (или) определяемых внутренними документами Банка.

К заинтересованным лицам, помимо перечисленных, относятся кредиторы, вкладчики, другие клиенты и контрагенты Банка (далее вместе именуемые – клиенты), работники, органы банковского регулирования и надзора, органы государственной власти, несоблюдение интересов или законных требований, которых может оказать негативное влияние на стабильность функционирования Банка.

2. В основе организации целенаправленной работы по обеспечению роста показателей Банка в интересах его акционеров с учетом требований других заинтересованных сторон лежит Стратегия Банка.

2.1. Стратегия Банка – это концептуальная основа его деятельности, определяющая приоритетные цели и задачи, и пути их достижения. Стратегия Банка служит ориентиром для принятия ключевых решений, касающихся будущих рынков, продуктов, организационной структуры, прибыльности и профиля рисков для менеджеров Банка на всех уровнях его деятельности, т.е. она является основой всей системы менеджмента Банка.

2.2. Стратегия Банка разрабатывается по инициативе:

– менеджмента Банка (при окончании срока действия предыдущей стратегии или существенного отклонения внешних и/или внутренних условий заложенным в стратегии ориентирам);

– акционеров или их представителей в органах управления.

2.3. Банк исходит из того, что в процесс разработки Стратегии должен быть включен ключевой персонал Банка. Выводы Стратегии должны базироваться на всестороннем анализе и адекватных расчетах. В целях получения объективных оценок адекватности предположений и выводов, а также качества организации процесса стратегического планирования могут привлекаться внешние независимые консультанты и эксперты.

2.4. Стратегия рассматривается и утверждается Советом директоров Банка.

3. Корпоративное управление в Банке строится на основах законности, прозрачности, профессионализма, компетентности, уважении прав и законных интересов заинтересованных лиц и направлено на повышение эффективности деятельности Банка, увеличение стоимости активов Банка, поддержание его финансовой стабильности и прибыльности, решение иных стратегических целей и задач Банка.

4. Необходимым условием для выполнения стратегических целей и задач Банка, как финансово-кредитного учреждения, является его эффективная деятельность и инвестиционная привлекательность, базирующаяся на доверии заинтересованных лиц. Принципы корпоративного управления, содержащиеся в настоящем Кодексе, направлены на создание доверия в отношениях, возникающих в связи с управлением Банком и его деятельностью на рынке банковских услуг.

5. Принципы корпоративного управления – это основополагающие начала, лежащие в основе формирования, функционирования и совершенствования корпоративного управления в Банке. Корпоративное управление в Банке базируется на следующих основных принципах:

**Принцип эффективного управления Банком.** Данный принцип подразумевает создание в Банке системы органов управления, включая распределение полномочий и вопросов компетенции между ними, которая позволяет эффективно, разумно и добросовестно управлять Банком, принимая оперативные и взвешенные решения.

**Принцип контроля и подотчетности.** Указанный принцип означает построение системы комплексного и эффективного контроля за деятельностью Банка, а также установление подотчетности органов управления и работников Банка.

**Принцип организации и координации управления банковскими рисками.** Названный принцип предполагает функционирование в Банке на постоянной основе системы сбора, обработки и доведения до сведения органов управления информации обо всех значимых банковских рисках, разработку и внедрение процедур и методик, используемых для оценки и наблюдения за уровнем банковских рисков.

**Принцип обеспечения и защиты прав и интересов заинтересованных лиц.** Данный принцип направлен на реализацию Банком всех мер, необходимых для обеспечения и защиты прав и интересов заинтересованных лиц, поддержания баланса интересов указанных лиц.

**Принцип предотвращения и урегулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов.** В соответствии с указанным принципом в Банке применяются механизмы предотвращения и регулирования корпоративных конфликтов и конфликта интересов, при которых их решение будет максимально отвечать интересам Банка, его акционеров и клиентов, являясь при этом законным и обоснованным.

**Принцип прозрачности и объективности раскрытия информации о деятельности Банка.** Этот принцип подразумевает обеспечение возможности свободного и необременительного доступа всех заинтересованных лиц к информации о Банке, необходимой им для принятия соответствующего решения, а также реализацию мер по защите корпоративной информации.

**Принцип корпоративной этики.** Названный принцип означает, что Банк, включая органы управления и работников, следует в своей деятельности не только нормам законодательства, но и этическим нормам.

### **3. Структура и компетенция органов управления Банка**

В целях реализации принципа эффективного управления в Банке предусматривается следующая система органов управления:

- 1). Общее собрание акционеров;
- 2). Совет директоров;
- 3). Коллегиальный исполнительный орган – Правление;
- 4). Единоличный исполнительный орган – Председатель Правления.

Уставом и внутренними документами Банка определены полномочия, компетенция и подотчетность органов управления Банка. При этом распределение полномочий между органами управления Банка обеспечивает разграничение общего руководства, осуществляемого акционерами и Советом директоров Банка, и руководства текущей деятельностью Банка, осуществляемого его исполнительными органами. Решения, отнесенные к компетенции соответствующего органа управления Банка, принимаются с учетом оценки уровня банковских рисков, в том числе риска потери деловой репутации.

#### **1). Общее собрание акционеров**

1. Основные принципы корпоративного управления, которых придерживается Банк во взаимоотношениях с акционерами, следующие:

- практика корпоративного управления должна обеспечивать акционерам реальную возможность осуществлять свои права, связанные с участием в Банке;
- практика корпоративного управления должна обеспечивать равное и справедливое отношение ко всем акционерам, владеющим равным числом акций одного типа (категории), при реализации ими права на участие в управлении Банком. Все акционеры должны иметь возможность получать эффективную защиту в случае нарушения их прав.
- практика корпоративного управления должна обеспечивать надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций.
- практика корпоративного управления должна обеспечивать равную и справедливую возможность участвовать в прибыли Банка посредством получения дивидендов.

2. Общее собрание акционеров является высшим органом управления Банка. Компетенция Общего собрания акционеров определена Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Уставом Банка. Вопросы, отнесенные к компетенции Общего собрания акционеров, не могут быть переданы на решение исполнительным органам Банка, а также Совету директоров Банка, за исключением вопросов, предусмотренных Федеральным законом «Об акционерных обществах». Общее собрание акционеров не вправе рассматривать и принимать решения по вопросам, не отнесенным к его компетенции Федеральным законом «Об акционерных обществах».

3. В процессе подготовки и проведения Общего собрания акционеров Банк руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом Банка и решениями Совета директоров, а также нижеизложенными правилами.

4. Установленный в Банке порядок сообщения о проведении Общего собрания акционеров направлен на обеспечение акционерам Банка возможности надлежащим образом подготовиться к участию в нем:

- Банк уведомляет акционеров о проведении Общего собрания в срок, позволяющий им выработать позицию по вопросам повестки дня, получить информацию о лицах, имеющих право участвовать в Общем собрании акционеров, связаться с другими акционерами и обсудить с ними вопросы повестки дня.
- в сообщении о проведении Общего собрания акционеров отражается достаточная информация, позволяющая акционерам принять решение об участии в собрании и о способе такого участия;
- уведомление акционеров о проведении собрания осуществляется Банком в соответствии с требованиями Устава Банка.

5. Банк обеспечивает акционерам возможность ознакомления со списком лиц, имеющих право участвовать в Общем собрании акционеров:

– Банк предоставляет акционерам, владеющим не менее чем одним процентом голосов, возможность ознакомления со списком лиц, имеющих право на участие в Общем собрании, со дня его составления до закрытия очного Общего собрания, а в случае проведения заочного Общего собрания - до даты окончания приема бюллетеней для голосования;

– в соответствии с законодательством Банк выдает любому обратившемуся к нему лицу выписку из списка лиц, имеющих право на участие в Общем собрании, либо справку о том, что данное лицо в список не включено, начиная со дня составления списка лиц, имеющих право на участие в Общем собрании.

6. Банк способствует тому, чтобы информация (материалы), предоставляемая при подготовке к проведению Общего собрания акционеров, а также порядок ее предоставления, позволяли акционерам получить полное представление о деятельности общества и принять обоснованные решения по вопросам повестки дня:

– перечень информации (материалов), которая предоставляется акционерам при подготовке к проведению Общего собрания, определяется Советом директоров Банка в зависимости от повестки дня собрания. При этом объем информации, предоставляемой акционерам, не может быть меньше объема информации, предусмотренного законодательством. Кроме того, Банк стремится постоянно расширять перечень предоставляемой акционерам дополнительной информации (материалов);

– информация (материалы) к Общему собранию предоставляется акционерам таким образом, чтобы они до проведения Общего собрания могли обстоятельно изучить вопросы, включенные в повестку дня. Акционеры могут ознакомиться с такой информацией (материалами) в помещении исполнительного органа Банка

7. Вопросы повестки дня Общего собрания акционеров формулируются в соответствии с вопросами, отнесенными законодательством и Уставом Банка, к компетенции Общего собрания акционеров:

– в повестке дня Общего собрания акционеров отражается перечень всех вопросов, принятие решений по которым планируется на предстоящем собрании. При этом обозначение вопросов повестки дня словами «иное», «разное» и иным способом, который не позволяет судить о том, какой вопрос предполагается рассмотреть, не допускается.

8. При определении места, даты и времени проведения Общего собрания Банк исходит из необходимости предоставления акционерам реальной и необременительной возможности принять в нем участие:

– Общее собрание акционеров проводится по месту нахождения Банка;

– Общее собрание акционеров проводится не ранее 9:00 и не позднее 19:00 часов местного времени.

– каждому акционеру обеспечивается возможность участвовать в Общем собрании лично или через представителя. Во избежание последствий несоблюдения Установленных законодательством требований к доверенности представителя акционера Банк предоставляет заинтересованным акционерам бланк доверенности с описанием порядка его заполнения, причем использовать эту форму акционер не обязан.

9. Установленный в Банке порядок ведения Общего собрания обеспечивает разумную равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы:

– Общее собрание акционеров проводится таким образом, чтобы акционеры имели возможность принять взвешенные и обоснованные решения по всем вопросам повестки дня.

– в целях обеспечения возможности акционеров получить ответы на интересующие их вопросы непосредственно от Председателя Правления Банка, членов Правления и Совета директоров, членов ревизионной комиссии и аудитора общества относительно представленных ими заключений на Общее собрание, как правило, приглашаются указанные лица в зависимости от повестки дня собрания;

– Председатель собрания обеспечивает получение акционерами ответов на все свои вопросы непосредственно на Общем собрании. Если сложность вопроса не позволяет

ответить на него незамедлительно, лицо (лица), которому они заданы, дает на него письменный ответ в кратчайшие сроки после окончания Общего собрания;

– для того, чтобы членами Совета директоров, исполнительных органов и ревизионной комиссии, а также аудитором Банка были избраны/утверждены лица, пользующиеся доверием акционеров, им предоставляется вся необходимая информация о кандидатах, а также, как правило, обеспечивается их присутствие на Общем собрании.

9. Банк стремится к тому, чтобы процедура регистрации участников Общего собрания Банка не создавала акционерам препятствий для участия в нем:

– регистрация акционеров для участия в Общем собрании проводится в том же помещении, где будет проводиться Общее собрание, и в тот же день, на который намечено проведение собрания;

– при определении начала регистрации лиц, имеющих право на участие в Общем собрании, Совет директоров Банка исходит из того, чтобы время, отведенное на регистрацию, было достаточным для обеспечения возможности акционерам, желающим принять участие в Общем собрании, зарегистрироваться. При этом начало работы Общего собрания акционеров не прекращает регистрации участников. Акционеры, прибывшие после начала Общего собрания, имеют право участвовать в принятии решений по вопросам, поставленным на голосование после их регистрации.

10. Порядок ведения Общего собрания должен обеспечивать соблюдение прав акционеров при подведении итогов голосования. Итоги голосования, как правило, подводятся и оглашаются до завершения Общего собрания в целях исключения любых сомнений в правильности подведения итогов голосования и укрепления доверия акционеров к Банку.

## **2). Совет директоров**

1. Основной принцип корпоративного управления, которого придерживается Банк в деятельности Совета директоров, следующий:

– практика корпоративного управления должна обеспечивать осуществление Советом директоров стратегического управления деятельностью Банка и эффективный контроль с его стороны за деятельностью исполнительных органов, а также подотчетность членов Совета директоров Банка его акционерам.

2. Совет директоров Банка осуществляет общее руководство деятельностью Банка, за исключением вопросов, отнесенных Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об акционерных обществах» и Уставом Банка к компетенции Общего собрания акционеров. Вопросы, отнесенные к компетенции Совета директоров, не могут быть переданы на решение исполнительным органам Банка.

3. Порядок образования, созыва и проведения заседаний Совета директоров определяется Уставом Банка и Положением о Совете директоров АКБ «ПРОМИНВЕСТБАНК» (ПАО).

4. Совет директоров определяет стратегию развития Банка, приоритетные направления деятельности, план деятельности Банка и бюджет, рассматривает основные итоги деятельности Банка.

5. Совет директоров Банка обеспечивает эффективный контроль за деятельностью Банка:

– Совет директоров Банка принимает решения о проверке (ревизии) финансово-хозяйственной деятельности;

– Уставом и иными внутренними документами Банка к компетенции Совета директоров отнесено решение вопросов, связанных с созданием и функционированием эффективного внутреннего контроля в Банке, утверждение внутренних документов Банка, регулирующих создание системы внутреннего контроля, осуществление мониторинга системы внутреннего контроля;

– Совет директоров осуществляет контроль за созданием системы управления рисками, которая позволила бы оценить риски, с которыми сталкивается Банк в процессе осуществления своей деятельности, и минимизировать негативные последствия таких рисков. При утверждении политики по управлению рисками Совет директоров стремится к достижению оптимального баланса между риском и доходностью для Банка в целом при соблюдении норм законодательства и положений Устава Банка, а также к выработке

адекватных стимулов для деятельности исполнительных органов Банка, его структурных подразделений и отдельных работников.

6. Совет директоров обеспечивает реализацию и защиту прав акционеров, а также содействует разрешению корпоративных конфликтов.

7. Совет директоров обеспечивает эффективную деятельность исполнительных органов Банка, в том числе посредством осуществления контроля за их деятельностью.

8. Банк стремится к тому, чтобы состав Совета директоров обеспечивал наиболее эффективное осуществление функций, возложенных на Совет директоров Банка, и пользовался доверием акционеров. В этих целях акционеру (акционерам), владеющему в совокупности не менее чем 2 процентами голосующих акций Банка, а также в определенных случаях Совету директоров, при выдвижении кандидатов по выборам в Совет директоров Банка рекомендуется руководствоваться следующим:

- личные качества члена Совета директоров Банка и его деловая репутация не должны вызывать сомнений в том, что он будет действовать в интересах Банка;

- члены Совета директоров Банка должны обладать знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений, обычно относящихся к компетенции Совета директоров, и требуемыми для эффективного осуществления функций Совета директоров Банка;

- количественный состав членов Совета директоров Банка должен позволять ему осуществлять плодотворную и конструктивную работу, принимать быстрые и взвешенные решения;

- эффективному осуществлению функций Совета директоров способствует включение в состав Совета директоров независимых директоров. Независимые директора призваны внести значительный вклад в обсуждение и принятие решений по таким вопросам, как выработка стратегии развития Банка, оценка соответствия деятельности исполнительных органов избранной стратегии, разрешение корпоративных конфликтов с участием акционеров, а также по иным важным вопросам, решение которых может затронуть интересы акционеров. Наличие в составе Совета директоров Банка независимых директоров позволяет сформировать объективное мнение совета директоров по обсуждаемым вопросам, что, в конечном счете, способствует укреплению доверия инвесторов к Банку. Банк стремится к тому, чтобы независимые директора составляли не менее одной четверти состава Совета директоров.

9. Члены Совета директоров должны добросовестно и разумно выполнять возложенные на них обязанности в интересах Банка:

- при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей, предусмотренных

- законодательством, Уставом и иными внутренними документами Банка, член Совета директоров должен проявлять заботливость и осмотрительность, которых следует ожидать от хорошего руководителя в аналогичной ситуации при аналогичных обстоятельствах;

- в целях эффективной работы члены Совета директоров Банка имеют право требовать от должностных лиц предоставления им дополнительной информации, когда такая информация необходима для принятия взвешенного решения. Должностные лица Банка обязаны предоставить такую информацию членам Совета директоров Банка. В случае не предоставления информации должностные лица несут ответственность, установленную законодательством и внутренними документами Банка;

- деятельность членов Совета директоров Банка должна исключать возможность оказания какого-либо постороннего влияния на члена Совета директоров с целью спровоцировать его на совершение действия или принятие решения в ущерб интересам Банка и его акционеров. Члены Совета директоров не должны принимать подарки от лиц, заинтересованных в принятии решений, связанных с исполнением ими своих обязанностей, равно как и пользоваться какими-либо иными прямыми или косвенными выгодами, предоставленными такими лицами (за исключением символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми правилами вежливости или сувениров при проведении официальных мероприятий);

- члены Совета директоров Банка должны воздерживаться от действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта между их интересами и интересами Банка, а в случае наличия или возникновения такого конфликта - раскрывать информацию о нем Совету директоров, а также принимать меры к соблюдению



порядка совершения действий или заключения сделок, в которых у члена Совета директоров Банка есть заинтересованность.

10. Член Совета директоров Банка должен активно участвовать в работе Совета директоров, в частности, в обсуждении вопросов повестки дня заседаний Совета директоров, в голосовании по этим вопросам. В этой связи членам Совета директоров рекомендуется заранее уведомлять Совет директоров Банка о невозможности своего участия в заседании с объяснением причин. Активное участие в деятельности Совета директоров Банка предполагает также, что каждый член Совета директоров должен требовать созыва заседания Совета директоров для обсуждения какого-либо вопроса, если, по его мнению, этот вопрос нуждается в оперативном обсуждении в интересах Банка и требует принятия по нему соответствующего решения.

11. Член Совета директоров не должен разглашать и использовать в личных интересах или в интересах третьих лиц конфиденциальную информацию о Банке. Использование конфиденциальной информации о Банке членом Совета директоров и другими лицами может подорвать доверие к Банку, а также нанести ущерб акционерам и клиентам Банка. В этой связи членам Совета директоров следует принимать меры для защиты такой информации.

12. Советом директоров Банка могут создаваться постоянно действующие или временные комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов, относящихся к компетенции Совета директоров. В случае принятия решения о создании соответствующего комитета Совет директоров определяет процедуру его формирования, компетенцию и порядок работы путем утверждения внутренних документов, регулирующих деятельность комитета.

### **3). Исполнительные органы**

1. Основным принцип корпоративного управления, которого придерживается Банк в деятельности исполнительных органов, следующий:

– практика корпоративного управления должна обеспечивать исполнительным органам Банка возможность разумно, добросовестно, исключительно в интересах Банка осуществлять эффективное руководство текущей деятельностью Банка, а также подотчетность исполнительных органов Банка Совету директоров Банка и его акционерам.

2. Обязанность исполнительных органов действовать добросовестно и разумно в интересах Банка означает, что они должны проявлять при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей, определенных в Уставе, а также во внутренних документах Банка, заботливость и осмотрительность, которых следует ожидать от хорошего руководителя в аналогичной ситуации при аналогичных обстоятельствах.

3. Руководство текущей деятельностью Банка осуществляется единоличным исполнительным органом Банка - Председателем Правления и коллегиальным исполнительным органом Банка - Правлением. Порядок избрания Председателя Правления на должность определен Уставом Банка. Порядок образования, созыва и проведения заседаний Правления определяется Уставом Банка и «Положением о Правлении АКБ «ПРОМИНВЕСТБАНК» (ПАО).

4. Председатель Правления и Правление подотчетны Совету директоров Банка и Общему собранию акционеров.

5. К компетенции исполнительных органов Банка относятся все вопросы руководства текущей деятельностью Банка, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Общего собрания акционеров или Совета директоров Банка. Компетенция Председателя Правления и Правления определена Уставом Банка. При этом к компетенции Правления отнесено решение вопросов, которые оказывают значительное влияние на Банк либо требуют коллегиального одобрения.

6. Банк стремиться к тому, чтобы состав исполнительных органов Банка обеспечивал наиболее эффективное осуществление функций, возложенных на исполнительные органы:

– Председатель Правления и члены Правления Банка должны соответствовать требованиям, устанавливаемым Федеральным законом «О банках и банковской деятельности» и другими нормативными актами к руководителям кредитных организаций;

– личные качества Председателя Правления и членов Правления Банка, а также их деловая репутация не должны вызывать сомнений в том, что они будут действовать в интересах Банка;

– количество членов Правления Банка должно быть оптимальным для продуктивного и конструктивного обсуждения вопросов, а также для принятия своевременных и взвешенных решений.

– Председатель Правления и члены Правления Банка должны разумно и добросовестно действовать в интересах Банка:

– при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей исполнительные органы должны проявлять заботливость и осмотрительность, которых следует ожидать от хорошего руководителя в аналогичной ситуации при аналогичных обстоятельствах;

– деятельность исполнительных органов должна исключать возможность оказания какого-либо постороннего влияния с целью спровоцировать их на совершение действий или принятия решений в ущерб интересам Банка. Председатель Правления и члены Правления не должны принимать подарки от лиц, заинтересованных в принятии решений, связанных с исполнением ими своих обязанностей, равно как и пользоваться какими-либо иными прямыми или косвенными выгодами, предоставленными такими лицами (за исключением символических знаков внимания в соответствии с общепринятыми правилами вежливости или сувениров при проведении официальных мероприятий);

– в обязанности членов исполнительных органов Банка входит обеспечение деятельности Банка в строгом соответствии с законодательством, Уставом и иными внутренними документами Банка, а также с политикой, проводимой Советом директоров Банка. Члены исполнительных органов Банка обязаны следить за тем, чтобы в своей деятельности Банк избегал незаконных действий, выплат или методов работы, и незамедлительно докладывать о таких фактах в письменном виде Совету директоров Банка;

– исполнительные органы должны воздерживаться от совершения действий, которые приведут к возникновению конфликта между их интересами и интересами Банка, а в случае возникновения такого конфликта они обязаны немедленно поставить об этом в известность Совет директоров Банка.

7. Председатель Правления и члены Правления Банка не должны разглашать или использовать в личных интересах и в интересах третьих лиц конфиденциальную информацию о Банке. Использование конфиденциальной информации о Банке исполнительными органами и другими лицами может подорвать доверие к Банку, а также нанести ущерб акционерам и клиентам Банка. В этой связи исполнительные органы должны принимать все необходимые меры для защиты такой информации.

#### **4. Система контроля за деятельностью Банка**

4.1. Банк рассматривает эффективный контроль за деятельностью Банка как один из важных элементов корпоративного управления, позволяющий создать уверенность акционеров в правильности проводимой политики управления и получении дивидендов от вложенных инвестиций.

4.2. Действующая в Банке система контроля за деятельностью направлена на обеспечение доверия акционеров и клиентов к Банку и органам его управления. Основной целью такого контроля является защита капиталовложений акционеров и активов Банка. Данная цель может быть достигнута путем решения следующих задач:

– принятие и обеспечение исполнения плана деятельности Банка;

– установление и обеспечение соблюдения эффективных процедур внутреннего контроля;

– обеспечение эффективной и прозрачной системы управления в Банке, в том числе предупреждение и пресечение злоупотреблений со стороны исполнительных органов и должностных лиц Банка;

– предупреждение, выявление и ограничение банковских рисков;

– обеспечение достоверности финансовой информации, используемой либо раскрываемой Банком.

4.3. Система контроля за деятельностью Банка основывается на принципах, обеспечивающих непрерывное действие контрольных механизмов и функций на всех направлениях банковской деятельности и уровнях принятия решений.

4.4. Система контроля за деятельностью Банка включает контроль за финансово-хозяйственной деятельностью и внутренний контроль.

4.5. Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Банка осуществляется Советом директоров Банка, Ревизионной комиссией Банка, независимой аудиторской организацией (аудитором) Банка.

4.6. Систему органов внутреннего контроля Банка составляют:

- органы управления Банка (Общее собрание акционеров, Совет директоров, Правление и Председатель Правления Банка);

- ревизионная комиссия;

- Главный бухгалтер (его заместители) Банка;

- Служба внутреннего аудита;

- Служба внутреннего контроля;

- Подразделение по ПОД/ФТ;

- контролер профессионального участника рынка ценных бумаг;

- иные подразделения и служащие, осуществляющие внутренний контроль в соответствии с полномочиями, определенными внутренними документами Банка.

4.7. Компетенция, порядок деятельности, права и обязанности лиц, осуществляющих контроль за деятельностью Банка, определен Уставом и внутренними нормативными документами Банка, в том числе: Порядком деятельности Ревизионной комиссии АКБ «ПРОМИНВЕСТБАНК» (ПАО); Положением о системе внутреннего аудита в АКБ «ПРОМИНВЕСТБАНК» (ПАО); Положением о системе внутреннего контроля в АКБ «ПРОМИНВЕСТБАНК» (ПАО).

4.8. Банк рассматривает независимую аудиторскую проверку как один из важнейших элементов финансового контроля. Для подтверждения достоверности годовой финансовой отчетности Банк в соответствии с положениями Устава привлекает профессиональную аудиторскую организацию, обладающую хорошей репутацией и являющуюся независимой от Банка. Для определения независимости аудиторской организации Банк использует критерии, установленные Федеральным законом «Об аудиторской деятельности».

## 5. Управление банковскими рисками

5.1. Основная цель управления рисками в Банке - сохранить оптимальный баланс между приемлемым уровнем риска, принимаемым на себя Банком, и прибылью, получаемой от кредитной деятельности и операций на финансовых рынках, между интересами клиентов и Банка, а также обеспечить позиционирование на рынке банковских услуг, соответствующее эффективности и масштабам деятельности Банка.

5.2. В Банке создана единая система управления рисками, которая распространяется на все структурные подразделения Банка.

5.2.1. Система управления рисками базируется на следующих основных принципах:

– независимость подразделений, проводящих операции, и подразделений, контролирующих эти операции и связанные с ними риски;

– платность, т.е. более высокому уровню риска должен соответствовать более высокий уровень требуемой доходности;

– разумная диверсификация портфеля финансовых инструментов Банка;

– обоснованность суждений - принятие решений на основе глубокой проработки и всестороннего анализа предполагаемых операций;

– коллегиальная система принятия решений, ведущих к минимизации риска;

– централизация системы и унификация процедур управления рисками;

– достаточность капитала на покрытие непредвиденных потерь по основным видам рисков.

5.2.2. В качестве объектов управления Банк выделяет следующие основные виды рисков:

**Страновой риск** - риск того, что действия суверенного правительства повлияют на способность должника, связанного с данной страной, исполнить свои обязательства.

**Кредитный риск** - риск возникновения у Банка убытков вследствие неисполнения, несвоевременного либо неполного исполнения Заемщиком своих обязательств перед

Банком в соответствии с условиями договора, в том числе по банковским гарантиям, по которым уплаченные Банком денежные средства не возмещены Принципалом. Кредитному риску подвергается как Банк, так и Заемщик.

**Риск ликвидности** - риск убытков вследствие неспособности Банка обеспечить исполнение своих обязательств в полном объеме. Риск ликвидности возникает в результате несбалансированности финансовых активов и финансовых обязательств Банка, в том числе вследствие несвоевременного исполнения финансовых обязательств одним или несколькими контрагентами Банка и/или возникновения непредвиденной необходимости немедленного и одновременного исполнения Банком своих финансовых обязательств.

**Рыночный риск** - риск возникновения у Банка убытков вследствие неблагоприятного изменения рыночной стоимости финансовых инструментов торгового портфеля и производных финансовых инструментов Банка, а также курсов иностранных валют и/или драгоценных металлов.

- **Фондовый риск** - риск потерь из-за изменений рыночных котировок финансовых инструментов.

- **Валютный риск** - риск убытков вследствие неблагоприятного изменения курсов иностранных валют и/или драгоценных металлов по открытым Банком позициям в иностранных валютах и/или драгоценных металлах.

- **Процентный риск** - риск возникновения финансовых потерь (убытков) вследствие неблагоприятного изменения процентных ставок по активам, пассивам и внебалансовым инструментам Банка.

**Операционный риск** - риск возникновения убытков в результате несоответствия характеру и масштабам деятельности Банка и/или требованиям действующего законодательства внутренних порядков и процедур проведения банковских операций и других сделок, их нарушения служащими кредитной организации и/или иными лицами (вследствие некомпетентности, непреднамеренных или умышленных действий или бездействия), несоразмерности (недостаточности) функциональных возможностей (характеристик) применяемых Банком информационных, технологических и других систем и/или их отказов (нарушений функционирования), а также в результате воздействия внешних событий.

**Правовой риск** - риск возникновения у Банка убытков вследствие:

- несовершенства правовой системы (противоречивости законодательства Российской Федерации, отсутствие достаточного правового регулирования отдельных вопросов, возникающих в процессе деятельности Банка, его подверженность изменениям, некорректное применение законодательства иностранного государства и (или) норм международного права);

- невозможности решения отдельных вопросов путем переговоров и как результат – обращение Банка в судебные органы для их урегулирования;

- нарушения клиентами и контрагентами Банка условий договоров;

- несоблюдения Банком законодательства Российской Федерации и нормативных актов Банка России в том числе по идентификации и изучению клиентов, установлению и идентификации выгодоприобретателей;

- несоответствия внутренних нормативных документов Банка законодательству Российской Федерации, нормативным актам Банка России, а также неспособности Банка своевременно приводить свою деятельность и внутренние документы в соответствие с изменениями законодательства;

- неэффективности организации правовой работы, приводящей к правовым ошибкам (неправильные юридические консультации или неверное составление документов, в том числе при рассмотрении спорных вопросов в судебных органах);

- нарушения Банком условий договоров;

- недостаточности проработки Банком правовых вопросов при разработке и внедрении новых технологий и условий проведения банковских операций и других сделок, финансовых инноваций и технологий.

**Риск потери деловой репутации (репутационный риск)** - риск возникновения у Банка убытков в результате уменьшения числа клиентов (контрагентов) вследствие формирования в обществе негативного представления о финансовой устойчивости кредитной организации, качестве оказываемых ею услуг или характере деятельности в целом.

**Стратегический риск** - риск возникновения у Банка убытков в результате ошибок (недостатков), допущенных при принятии решений, определяющих стратегию деятельности и развития Банка (стратегическое управление) и выражающихся в не учёте или недостаточном учёте возможных опасностей, которые могут угрожать деятельности Банка, неправильном или недостаточно обоснованном определении перспективных направлений деятельности, в которых Банк может достичь преимущества перед конкурентами, отсутствии или обеспечении в неполном объеме необходимых ресурсов (финансовых, материально-технических, людских) и организационных мер (управленческих решений), которые должны обеспечить достижение стратегических целей деятельности Банка.

**Информационные риски** - риск нарушения информационной безопасности (риск нарушения ИБ) - риск, связанный с угрозой ИБ, который заключается в возможности утраты свойств ИБ информационного актива в результате реализации угрозы ИБ, вследствие чего Банку может быть нанесен ущерб.

**Регуляторный риск** - риск возникновения у Банка убытков из-за несоблюдения законодательства Российской Федерации, внутренних документов Банка, а также в результате применения санкций и/или иных мер воздействия со стороны надзорных органов.

**Совокупный риск** - под величиной предельно допустимого совокупного уровня риска подразумеваются величины всех рисков, принимаемых Банком.

5.3. Для более эффективного управления рисками Банк постоянно работает над следующими направлениями:

- совершенствование системы управления рисками, а именно развитие методик анализа и оценки уровня рисков, системы ограничивающих риски лимитов; системы контроля и отчетности текущего уровня рисков;
- повышение технологичности процессов анализа, оценки и управления рисками, а именно: стандартизация подходов к управлению рисками и мониторингу бизнес-процессов, оптимизация процесса взаимодействия подразделений, повышение уровня автоматизации анализа, оценки и управления рисками, проведение работы по повышению профессионального уровня персонала;
- увеличение доходов при сохранении приемлемого уровня риска.

5.4. Банк покрывает риски за счет собственных средств (капитала), тем самым, обеспечивая свою финансовую устойчивость и высокий уровень надежности.

5.5. Норматив достаточности капитала ограничивает риск несостоятельности Банка и определяет требования по минимальной величине собственных средств, необходимых для покрытия кредитного и рыночного рисков. Норматив определяется как отношение размера собственных средств и активов, взвешенных по уровню риска.

На основании оценки достаточности капитала Банк принимает следующие решения:

- о необходимости снижения рисков (или возможности принятия дополнительных рисков), присущих операциям на кредитном и финансовых рынках;
- о необходимости/возможности изменения структуры активов для повышения эффективности использования капитала Банка;
- о необходимости изменения уставного капитала Банка.

## 6. Обеспечение и защита прав и интересов заинтересованных лиц

Банк рассматривает обеспечение и защиту прав и интересов заинтересованных лиц в качестве необходимого условия эффективной деятельности Банка и стремится к развитию сотрудничества Банка и заинтересованных лиц в целях реализации стратегических целей и задач, увеличения стоимости активов Банка.

В своей деятельности Банк предпринимает все необходимые меры для обеспечения и защиты прав и интересов заинтересованных лиц. Взаимоотношения с заинтересованными лицами основываются на взаимном доверии и уважении законных прав и интересов.

### **1). Обеспечение и защита прав и интересов акционеров банка**

1. Корпоративное поведение в Банке направлено на обеспечение акционерам реальной возможности осуществлять свои права, связанные с участием в уставном капитале Банка:

– акционерам обеспечиваются надежные и эффективные способы учета прав собственности на акции, а также возможность свободно распоряжаться принадлежащими им акциями, совершать любые действия, не противоречащие закону, Уставу Банка и не нарушающие прав и охраняемых законом интересов других лиц, в том числе отчуждать свои акции в собственность других лиц;

– акционеры имеют право участвовать в управлении Банком путем принятия решений по наиболее важным вопросам деятельности Банка на Общем собрании акционеров.

2. Акционерам Банка предоставлена возможность участвовать в прибыли общества. Для осуществления этого права Банк руководствуется следующими основными положениями в области дивидендной политики:

– акционеры и Совет директоров Банка при принятии решения о размере выплачиваемых дивидендов и его соотношении с чистой прибылью Банка исходят из приоритетов долгосрочного развития Банка и увеличения стоимости его активов, что в конечном итоге должно вести к увеличению благосостояния акционеров;

– в Банке устанавливается прозрачный механизм определения размера дивидендов и их выплаты;

– акционерам предоставляется достаточная информация для формирования точного представления о наличии условий для выплаты дивидендов и порядке их выплаты;

– исключена возможность введения акционеров в заблуждение относительно финансового положения Банка при выплате дивидендов;

– обеспечивается порядок выплаты дивидендов, который не был бы сопряжен с неоправданными сложностями при их получении.

– Акционеры имеют право на регулярное и своевременное получение полной и достоверной информации о Банке. Это право, в том числе, реализуется путем:

– предоставления акционерам достаточной информации по каждому вопросу повестки дня при подготовке Общего собрания акционеров;

– раскрытия информации о существенных корпоративных событиях и иных сведениях, раскрытие которых предусмотрено законодательством Российской Федерации;

– включения в годовой отчет, предоставляемый акционерам, необходимой информации, позволяющей оценить итоги деятельности Банка за год.

3. В Банке обеспечивается равное отношение к акционерам, владеющим равным числом акций одного типа (категории). Все акционеры имеют возможность получать эффективную защиту в случае нарушения их прав. Соблюдение данного права обеспечивается:

– установлением порядка ведения Общего собрания, обеспечивающего разумную равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы;

– установлением порядка совершения корпоративных действий, позволяющего акционерам получать полную информацию о таких действиях и гарантирующего соблюдение их прав;

– запретом осуществлять операции с использованием конфиденциальной информации;

– избранием членов Совета директоров, членов Правления и Председателя Правления в соответствии с прозрачной процедурой, способствующей предоставлению акционерам полной информации об этих лицах;

– предоставлением Председателю Правления, членами Правления и иными лицами, которые могут быть признаны заинтересованными в совершении сделки, информации о такой заинтересованности;

– принятием всех необходимых и возможных мер для предотвращения и урегулирования корпоративных конфликтов.

4. Акционеры не должны злоупотреблять предоставленными им правами. Не допускаются действия акционеров, осуществляемые исключительно с намерением причинить вред другим акционерам или обществу, а также иные злоупотребления правами акционеров.

## **2). Обеспечение и защита прав и интересов членов Совета директоров, исполнительных органов и лиц, осуществляющих контроль за деятельностью Банка**

1. Совету директоров, исполнительным органам обеспечивается возможность разумно, добросовестно, исключительно в интересах Банка осуществлять эффективное руководство деятельностью Банка.

2. На период проведения проверок (ревизий) лица, осуществляющие контроль за деятельностью Банка, обеспечиваются помещением, оргтехникой, канцелярскими принадлежностями.

3. Члены Совета директоров, члены Правления, лица, осуществляющие контроль за деятельностью Банка, в пределах своей компетенции имеют право получать в подразделениях и службах Банка всю необходимую информацию, касающуюся деятельности Банка.

4. Членам Совета директоров и лицам, осуществляющим контроль за деятельностью Банка, в период выполнения ими своих обязанностей могут выплачиваться вознаграждения и (или) компенсироваться расходы, связанные с исполнением ими своих обязанностей, по решению уполномоченного органа Банка. Система оценки работы членов Совета директоров и лиц, осуществляющих контроль за деятельностью Банка, должна обеспечивать справедливое вознаграждение указанных лиц за выполнение своих обязанностей.

5. Вознаграждение Председателя Правления и членов Правления должно соответствовать их квалификации и учитывать реальный вклад в результаты деятельности Банка.

## **7. Обеспечение и защита прав и интересов клиентов Банка**

7.1. Честная конкуренция на рынке банковских услуг, установление отношений с клиентами исключительно на взаимовыгодных условиях являются основой работы Банка на рынке. Банк исключает злоупотребление доминирующим положением на рынке, использование недобросовестных и безнравственных методов в конкурентной борьбе.

7.2. Отношения с клиентами Банк выстраивает на основе взаимного уважения и доверия, признания ценности партнерства для каждого из участников и равноправия сторон в коммерческих отношениях. Банк стремится к установлению долгосрочных и стабильных отношений с клиентами, полагая, что повышение уровня взаимного доверия между субъектами экономики в целом способствует экономическому развитию общества.

7.3 Банк гарантирует равное отношение ко всем своим клиентам в части обеспечения качества предоставляемых услуг. Банк защищает интересы каждого клиента и исключает дискриминацию по любым основаниям, а также не допускает предоставление преференций и льгот по политическим, религиозным или национальным мотивам.

7.4 Четкое и неукоснительное соблюдение принятых договорных обязательств обеспечивает решение каждой из сторон этих отношений своих целей и задач и является основой конструктивного взаимодействия сторон вне зависимости от возможных конфликтов интересов. В этой связи Банк руководствуется принципом безусловного исполнения принятых на себя договорных обязательств, вытекающих из деловых отношений или обусловленных ими. Кроме того, Банк соблюдает принципы деловой этики и обычаи делового оборота.

7.5. Банк гарантирует соответствие предлагаемых услуг законодательству Российской Федерации, международным правилам и обычаям. Банк не оказывает клиентам услуги, способные вызвать сомнения в его профессиональной репутации и дискредитирующие Банк в деловом сообществе.

7.6. Банк информирует клиентов о предоставляемых услугах и об условиях пользования ими, стремится оказывать клиенту помощь в выборе услуг, в наибольшей степени отвечающих интересам деятельности клиента, разъяснять их содержание и особенности, включая оценку возможных рисков в совершении той или иной операции.

7.7. В отношениях с клиентами Банк проводит открытую информационную политику, предоставляя своим партнерам необходимую информацию, в том числе о своем финансовом состоянии, в объеме, достаточном для оценки уровня риска принятых взаимных обязательств. В своих отношениях с клиентами Банк ожидает встречного раскрытия информации и соблюдения вышеописанных принципов.

7.8. Банк предпринимает все возможные меры для обеспечения безопасности операций своих клиентов. В своей деятельности Банк заботится о минимизации рисков, связанных с проведением клиентами операций и считает своей обязанностью информировать клиентов о любом изменении ситуации на финансовых рынках, известных изменениях в законодательстве, способных повлиять на проведение клиентами своих операций в настоящем и в будущем.

7.9. Банк обеспечивает соблюдение банковской тайны, а также конфиденциальности информации в отношении клиентов, обеспечивает защиту информации, как в организационном, так и техническом плане, гарантируя надежность своих информационных и платежных систем. Информация о клиенте раскрывается Банком исключительно в объеме и в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.10. Банк принимает меры к реализации декларируемой позиции в отношениях с клиентами на всех уровнях контактов клиентов с представителями Банка. В связи с этим Банк внимательно относится к претензиям и замечаниям в свой адрес, своевременно и оперативно разрешает все конфликтные ситуации, не допуская причинения ущерба интересам клиента. Банк отдает приоритет переговорам и поиску компромиссов в случае возникновения разногласий и споров, рассматривая изначально любые возникающие партнерские отношения как потенциально долгосрочные.

## **8. Обеспечение и защита прав и интересов работников Банка**

8.1. Банк строит свои взаимоотношения с работниками на основе взаимного уважения интересов, соблюдения баланса прав и ответственности Банка и работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. При приеме на работу исключена возможность дискриминации по политическим, религиозным, национальным и другим, не имеющим отношения к профессиональным качествам, мотивам.

8.2. Развитие кадрового потенциала Банк рассматривает как одну из основ своего долговременного, устойчивого развития. Совершенствование и укрепление корпоративной культуры в Банке направлено на создание у каждого работника чувства сопричастности к выполнению миссии Банка, стратегических задач, стоящих перед ним.

8.3. Банк стремится создавать условия, позволяющие каждому работнику развивать и применять свои творческие способности, повышать уровень профессиональной подготовки.

8.4. Банк стремится поддерживать уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда в отрасли и адекватный конечному результату труда.

8.5. Банк уделяет постоянное внимание вопросам охраны здоровья работников и безопасности их труда.

## **9. Взаимоотношения с органами банковского регулирования и надзора, органами государственной власти**

9.1. Банк осуществляет свою деятельность на основе неукоснительного соблюдения Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и нормативно-правовых актов органов исполнительной власти, международных правовых норм, международных стандартов учета и отчетности, нормативных актов Центрального банка Российской Федерации.

9.2. С государственными органами власти и управления Банк строит свои взаимоотношения как с единомышленниками в работе на благо общества, государства, граждан Российской Федерации.

9.3. Банк обязан полно и своевременно исполнять требования государственных органов и Центрального банка Российской Федерации, основанных на нормах действующего законодательства, нормативно-правовых актов органов исполнительной власти и



нормативных актах Центрального банка Российской Федерации, руководствуясь при этом не только нормативными предписаниями, но и чувством гражданского долга.

## 10. Предотвращение и урегулирование корпоративных конфликтов

10.1. Осуществление Банком предпринимательской деятельности, успешное решение задач и достижение целей, поставленных перед Банком, возможны лишь при наличии в нем условий для предотвращения и урегулирования корпоративных конфликтов. Учитывая важность сохранения деловой репутации Банка и крайнюю нежелательность корпоративных конфликтов, Банк стремится выработать эффективные механизмы для предотвращения и урегулирования корпоративных конфликтов.

10.2. Под корпоративным конфликтом в целях настоящего Кодекса понимается любое разногласие или спор между органом Банка и его акционерами, которые возникли в связи с участием акционера в уставном капитале Банка, либо разногласие или спор между акционерами, если это затрагивает интересы Банка.

10.3. Предотвращение и урегулирование корпоративных конфликтов в Банке в равной мере позволяет обеспечить соблюдение и охрану прав акционеров и защитить имущественные интересы и деловую репутацию Банка. Как предотвращению, так и урегулированию корпоративных конфликтов способствует точное и безусловное соблюдение Банком законодательства, а также его добросовестное и разумное поведение во взаимоотношениях с акционерами.

10.4. В Банке принимаются меры для обеспечения выявления корпоративных конфликтов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Банка, его должностных лиц и работников.

10.5. Органы управления Банка осуществляют урегулирование корпоративных конфликтов по вопросам, относящимся к их компетенции.

10.6. В целях обеспечения объективности оценки корпоративного конфликта и создания условий для его эффективного урегулирования лица, чьи интересы конфликт затрагивает или может затронуть, не должны принимать участия в вынесении решения по этому конфликту:

– если конфликт на каком-либо этапе своего развития затрагивает или может затронуть интересы Председателя Правления или членов Правления, то его урегулирование передается в Совет директоров Банка. Члены Совета директоров, чьи интересы конфликт затрагивает или может затронуть, не должны участвовать в работе по разрешению этого конфликта;

– лицо, в силу своих полномочий в Банке обязанное участвовать в разрешении конфликтов, должно сообщить о том, что конфликт затрагивает или может затронуть его интересы, немедленно, как только ему станет об этом известно.

10.7. Основной задачей органов Банка в процессе урегулирования корпоративного конфликта является поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, отвечало бы интересам Банка. Работа по урегулированию конфликта проводится при непосредственном участии акционера путем прямых переговоров или переписки с ним.

10.8. В целях предупреждения корпоративных конфликтов и их урегулирования Банк обеспечивает своевременное доведение до сведения акционера четкой и обоснованной позиции Банка в конфликте. Предоставление Банком акционеру исчерпывающей информации по вопросу, являющемуся предметом конфликта, позволяет предотвратить повторные обращения акционера к Банку с тем же требованием или просьбой и создать условия, обеспечивающие акционеру возможность реализовать и защитить свои права и интересы. Ответ Банка на обращение акционера должен быть полным и обстоятельным, а сообщение об отказе удовлетворить просьбу или требование акционера - мотивированным и основанным на положениях законодательства.

10.9. Согласие Банка удовлетворить требование акционера может быть сопряжено с необходимостью совершения акционером каких-либо действий, предусмотренных законодательством, Уставом или внутренними документами Банка. В этом случае в ответе Банка акционеру должны быть исчерпывающим образом указаны такие условия, а также содержаться необходимая для их выполнения информация.

10.10. В случае необходимости между Банком и акционером может быть подписано соглашение об урегулировании корпоративного конфликта. Согласованное с акционером решение об урегулировании корпоративного конфликта может быть также принято и оформлено соответствующим органом Банка в таком порядке, в каком этот орган принимает другие свои решения.

10.11. Органы Банка в соответствии со своей компетенцией содействуют исполнению соглашений, подписанных от имени Банка с акционерами, а также реализуют свои решения об урегулировании корпоративного конфликта или организуют реализацию решения.

10.12. В случае возникновения корпоративного конфликта между акционерами, способного затронуть интересы самого Банка либо других его акционеров, орган управления Банка, к компетенции которого отнесено рассмотрение данного спора, решает вопрос о том, затрагивает ли данный спор интересы Банка и будет ли его участие способствовать урегулированию такого спора, а также принимает все необходимые и возможные меры для урегулирования такого конфликта.

10.13. В случае принятия решения об участии в урегулировании корпоративного конфликта соответствующий орган управления предлагает акционерам услуги Банка в качестве посредника при урегулировании конфликта.

10.14. С согласия акционеров, являющихся сторонами в корпоративном конфликте, органы управления Банка (их члены) могут участвовать в переговорах между акционерами, предоставлять акционерам имеющиеся в их распоряжении и относящиеся к конфликту информацию и документы, разъяснять нормы акционерного законодательства и положения внутренних документов Банка, давать советы и рекомендации акционерам, готовить проекты документов об урегулировании конфликта для их подписания акционерами, от имени Банка в пределах своей компетенции принимать обязательства перед акционерами в той мере, в какой это может способствовать урегулированию конфликта.

## 11. Предотвращение конфликта интересов

11.1. Под конфликтом интересов понимается противоречия между имущественными и иными интересами Банка и интересами его акционеров, членов Совета директоров, исполнительных органов, работников, а также клиентов, которые могут повлечь убытки и (или) иные неблагоприятные последствия для Банка и (или) указанных лиц.

11.2. Банк, осознавая важность предотвращения конфликта интересов, реализует комплекс мероприятий, обеспечивающих защиту интересов Банка, его акционеров, членов Совета директоров, исполнительных органов, работников, а также клиентов, в том числе посредством минимизации рисков, связанных с осуществлением профессиональной деятельности, посредством контроля за соблюдением работниками Банка законодательства Российской Федерации, нормативных актов и стандартов профессиональной деятельности.

11.3. Банк стремится выработать эффективные механизмы для предотвращения конфликта интересов, среди которых:

- разработка и утверждение внутренних документов, определяющих цели, задачи и функции отдельных подразделений, их руководителей и работников Банка в части проведения, оформления и учета операций (сделок) клиентов, и устанавливающих ответственность за невыполнение либо ненадлежащее выполнение данных функций;
- информирование клиентов Банка об известных возможностях возникновения любого риска, который может возникнуть при осуществлении им операций;
- установление запрета на распространение работниками Банка, задействованными в проведении, оформлении и учете операций (сделок) клиента, служебной информации третьим лицам или ее использовании для заключения сделок с третьими лицами;
- установление запрета на проведение операций (сделок) в интересах Банка или в своих собственных интересах с опережением выполнения поручений клиентов Банка, за исключением случаев, когда данная операция (сделка) необходима в целях выполнения поручения клиента, не противоречит обязательствам Банка по выполнению поручения клиента на наилучших условиях, действующему законодательству и стандартам профессиональной деятельности;
- установление порядка совершения сделок со связанными с Банком лицами и сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;

– применение материального стимулирования членов органов управления и работников в целях обеспечения баланса интересов, достижения устойчивой доходности Банка в долгосрочном периоде, привлечения и сохранения квалифицированных кадров, повышения личного вклада в развитие бизнеса (привлечение новых клиентов, разработка новых банковских продуктов и каналов сбыта банковских услуг), соблюдения принципов профессиональной этики и т.д.

## **12. Политика раскрытия информации**

12.1. Банк, осознавая значимость раскрытия информации о Банке в целях оценки текущего финансового состояния и перспектив развития, обеспечивает предоставление заинтересованным лицам своевременной, полной и достоверной информации о своей деятельности.

12.2. Целью раскрытия информации о Банке является донесение этой информации до сведения всех заинтересованных в ее получении лиц в объеме, необходимом для принятия взвешенного решения об участии в уставном капитале Банка или совершения иных действий, способных повлиять на деятельность Банка.

12.3. Раскрытие информации о Банке позволяет создать уверенность у заинтересованных лиц в прозрачности, надежности и прибыльности Банка.

12.4. Основными принципами раскрытия информации являются регулярность и оперативность ее предоставления, доступность такой информации для большинства акционеров и иных заинтересованных лиц, достоверность и полнота ее содержания, соблюдение разумного баланса между открытостью Банка и соблюдением его коммерческих интересов.

12.5. Банк раскрывает информацию о существенных корпоративных событиях, т.е. событиях, которые имеют важное значение для Банка и/или могут привести к фундаментальным корпоративным изменениям, в том числе к изменению прав акционеров. К существенным корпоративным событиям, в частности, относятся:

- реорганизация Банка;
- выпуск эмиссионных ценных бумаг и выплата доходов по этим бумагам;
- совершение Банком крупных сделок;
- внесение изменений в Устав Банка;
- прочие события, информация о которых должна быть раскрыта в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.6. Банк стремится к тому, чтобы информация, предоставляемая Банком, носила сбалансированный характер. При освещении своей деятельности Банк ни при каких обстоятельствах не должен уклоняться от раскрытия негативной информации о себе, которая является существенной для акционеров и потенциальных инвесторов.

12.7. При раскрытии информации обеспечивается ее нейтральность, то есть исключается преимущественное удовлетворение интересов одних групп получателей информации перед другими. Информация не является нейтральной, если выбор ее содержания или формы предоставления имеет целью достижение определенных результатов или последствий.

12.8. Наряду с доступностью информации Банк обеспечивает сохранность и защиту конфиденциальной информации. Заботясь о сохранении служебной, коммерческой, банковской тайны, Банк принимает на себя обязательство о неразглашении конфиденциальной информации. Обязанность обеспечивать сохранение конфиденциальной информации лежит на всех работниках Банка.

## **13. Стимулирование**

13.1. Одним из важнейших механизмов корпоративного управления является мотивация работников.

13.2. Мотивация работников Банка формируется в интересах увеличения индивидуального вклада каждого работника в достижение стратегических целей Банка, а также достижения максимального совмещения интересов работника с интересами Банка.

13.3. Материальное стимулирование работников Банка зависит от результатов деятельности Банка в целом, вклада в общий результат подразделения и каждого работника. Материальное стимулирование работников Банка базируется на следующих основных принципах:

- *принцип объективности* означает, что размер вознаграждения работника Банка определяется на основе объективной оценки его труда;
- *принцип адекватности* предполагает, что вознаграждение работника Банка должно быть адекватно его трудовому вкладу в результат деятельности подразделения, его опыту и уровню его квалификации;
- *принцип своевременности* заключается в том, что вознаграждение работника Банка следует за достижением результата (в форме прямого вознаграждения либо в виде учета для последующего вознаграждения);
- *принцип значимости* подразумевает, что вознаграждение работника Банка является для работника значимым;
- *принцип справедливости* предполагает, что правила определения вознаграждения работника Банка понятны каждому работнику и являются справедливыми, в том числе с его точки зрения.

13.4. Банк ориентирован на использование эффективной системы оплаты труда работников, включающей заработную плату работника в соответствии с утвержденным штатным расписанием и выплаты стимулирующего характера в соответствии с внутренними документами Банка.

13.5. Банк последовательно поддерживает конкурентоспособность (соответствие рынку заработной платы) выплачиваемого работникам Банка вознаграждения.

13.6. Банк поддерживает высокий уровень социальной защищенности персонала. Существует программа обязательного медицинского страхования, работникам осуществляются выплаты компенсации по листкам временной нетрудоспособности, а также иные выплаты средств на цели социального характера.

13.7. Нематериальное стимулирование также направлено на увеличение индивидуального вклада каждого работника в достижение стратегических целей Банка и определяется такими факторами как морально-психологический климат в коллективе, наличие перспективы роста, повышения квалификации и т.п.

13.8. Важнейшим элементом нематериального стимулирования работников Банка является действующая система обучения персонала, включающая: внутриванковские и внешние обучающие мероприятия, тренинги, направленные на развитие профессиональных умений и навыков.

13.9. Банке создаются необходимые условия, стимулирующие рост профессиональной компетентности работников, повышение их деловых качеств, проводятся мероприятия, направленные на обеспечение социального равновесия, выявление причин и поиска путей устранения конфликтов, создание и укрепление благоприятного и устойчивого социально-психологического климата в коллективе Банка.

## 14. Вознаграждение

14.1. Одним из важнейших механизмов корпоративного управления является выстроенная система вознаграждения и материального стимулирования работников Банка.

14.2. Уровень выплачиваемого Банком вознаграждения должен быть достаточным для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для кредитной организации компетенцией и квалификацией.

14.3. Действуя от лица акционеров и в соответствии с их долгосрочными интересами, Совет директоров разрабатывает и утверждает внутренние документы, определяющие систему вознаграждения, обеспечивает контроль за ее реализацией, в том числе краткосрочной и долгосрочной мотивацией членов исполнительных органов Банка и иных ключевых руководящих работников. В целях обеспечения баланса краткосрочных и долгосрочных стимулов предусмотрена отложенная выплата бонуса по итогам года в течение последующих трех лет.

14.4. При формировании и пересмотре системы вознаграждения обеспечивается ее соответствие характеру и масштабу совершаемых Банком операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков.

14.5. Система вознаграждения обеспечивает разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы Банка и личного (индивидуального) вклада работника в конечный результат. Совет директоров утверждает набор ключевых показателей, на основе которых построена система мотивации.

14.6. Материальное стимулирование работников Банка базируется на следующих основных принципах:

- принцип объективности означает, что размер вознаграждения работника Банка определяется на основе объективной оценки его труда;

- принцип адекватности предполагает, что вознаграждение работника Банка должно быть адекватно его трудовому вкладу в результат деятельности подразделения, его опыту и уровню его квалификации;

- принцип своевременности заключается в том, что вознаграждение работника Банка следует за достижением результата (в форме прямого вознаграждения либо в виде учета для последующего вознаграждения);

- принцип значимости подразумевает, что вознаграждение работника Банка является для работника значимым;

- принцип справедливости предполагает, что правила определения вознаграждения работника Банка понятны каждому работнику и являются справедливыми, в том числе с его точки зрения.

14.7. Внутренними документами, определяющими систему вознаграждения, регламентированы все виды выплат, предоставляемых работникам Банка.

14.8. Банк поддерживает высокий уровень социальной защищенности персонала.

14.9. Нематериальное стимулирование определяется такими факторами как морально-психологический климат в коллективе, наличие перспективы карьерного роста, повышения квалификации. В Банке создаются необходимые условия, стимулирующие рост профессиональной компетентности работников, повышение их деловых качеств, проводятся мероприятия, направленные на обеспечение социального равновесия, выявление причин и поиска путей устранения конфликтов, создание и укрепление благоприятного и устойчивого социально-психологического климата в коллективе.

## **15. Корпоративная этика и культура**

15.1. Корпоративная этика и культура является элементом корпоративного управления, направленным на поддержание профессионального и делового имиджа Банка, и способствующим созданию адекватной среды его функционирования и, в конечном итоге, реализации стратегических целей и задач Банка.

15.2. Корпоративная этика и культура Банка базируется на таких социальных ценностях общества как взаимоуважение, справедливость, ответственность за выполнение взятых на себя обязательств.

15.3. Банк исходит из того, что поддержание профессионального и делового имиджа Банка зависит от управления каждого работника Банка. При этом поведение каждого работника в отдельности формирует собирательный образ Банка и влияет на доверие клиентов и деловых партнеров Банка, на их желание сотрудничать с Банком. В этих целях Банк проводит политику по привлечению в Банк высокопрофессиональных и ответственных работников, желающих работать в Банке и добиться в нем успеха, работников, которым близки и понятны основные принципы корпоративных правил и духа Банка и которые способны создавать атмосферу сопричастности корпоративным ценностям, традициям, стилю сложившихся взаимоотношений. Поддержанию имиджа и высокой деловой репутации Банка, в том числе, способствует обязательный деловой стиль общения и внешний облик работников.

15.4. На поддержание и развитие корпоративной этики и культуры направлены мероприятия по формированию «чувства корпоративной гордости», в том числе, работа внешнего сайта Банка (публичность истории Банка и иных сведений о Банке) и внутреннего сайта Банка (обмен мнениями, идеями, информацией).

## **16. Соблюдение принципов профессиональной этики**

16.1. Под принципами профессиональной этики в целях настоящего Кодекса понимаются правила (стандарты) осуществления профессиональной деятельности, устанавливаемые для кредитных организаций, членов их органов управления и работников в соответствии с законодательством, документами банковских союзов, ассоциаций и (или) саморегулируемых организаций, обычаями делового оборота и общепризнанными нравственными нормами.

16.2. При принятии решения о соблюдении принципов профессиональной этики (этических принципов банковского дела, кодексов чести банкира), принимаемых банковскими союзами, ассоциациями и (или) иными саморегулируемыми организациями, Банк исходит из необходимости укрепления взаимного доверия участников рынка банковских услуг и развития практики саморегулирования.

16.3. В случае принятия решений о соблюдении принципов профессиональной этики, принимаемых банковскими союзами, ассоциациями и (или) иными саморегулируемыми организациями, Банк:

– доводит до сведения всех заинтересованных лиц информацию о применении в деятельности Банка указанных принципов, а также основные положения внутренних документов Банка по этим вопросам;

– ознакомливает работников с положениями принятых документов (кодексов, положений, соглашений) по профессиональной этике, к которым Банк присоединился и (или) которые разработаны в Банке.

16.4. Банк стремится к выработке эффективных механизмов контроля и привлечения к ответственности членов органов управления и работников за несоблюдение принципов профессиональной этики. Соблюдение принципов профессиональной этики также учитывается при принятии решений о материальном поощрении членов органов управления и работников Банка.

## **17. Заключительные положения**

17.1. Настоящий Кодекс корпоративного управления утверждается Советом директоров Банка.

17.2. Положения настоящего Кодекса обязательны к исполнению всеми органами управления, должностными лицами и работниками Банка.

17.3. Банк пересматривает и дорабатывает Кодекс корпоративного управления по мере изменения обстоятельств и накопления опыта работы.

17.4. Текст настоящего Кодекса, а также изменения и дополнения к нему, размещаются на сайте Банка.