

ПОГОДЖЕНО:

Наглядовою радою
АТ «КОМІНВЕСТБАНК»
Протокол від 26.жовтня 2022 року
№ 01-4/1-99/22

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Загальними зборами акціонерів
АТ «КОМІНВЕСТБАНК»
Протокол від 21 грудня 2022 року
№ 01-22/02



ПРИНЦИПИ (КОДЕКС) КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМЕРЦІЙНИЙ ІНВЕСТИЦІЙНИЙ БАНК»



м. УЖГОРОД – 2022 рік

ЗМІСТ:

- 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**
- 2. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**
- 3. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ АКЦІОНЕРІВ БАНКУ**
- 4. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**
- 5. СТАНДАРТИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ, ДІЛОВОЇ ЕТИКИ ТА КОНФЛІКТІВ**
- 6. РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ТА ПРОЗОРІСТЬ**
- 7. СИСТЕМА ВНУТРІШньОГО КОНТРОЛЮ**
- 8. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ**
- 9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Принципи (Кодекс) корпоративного управління акціонерного товариства «КОМЕРЦІЙНИЙ ІНВЕСТИЦІЙНИЙ БАНК» (далі - Кодекс) розроблено відповідно до законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про цінні папери та фондовий ринок», Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених рішенням Національного банку України від 03.12.2018 № 814-рш, Рекомендацій щодо практики застосування законодавства з питань корпоративного управління: ключові вимоги та рекомендації, затвердженого рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 12.03.2020 №118, Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого рішенням Правління Національного банку України від 11.06.2018 №64, Положення про ліцензування банків, затвердженого рішенням Правління Національного банку України від 22.12.2018 №149, Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого рішенням Правління Національного банку України від 02.07.2019 №88, Статуту акціонерного товариства «КОМЕРЦІЙНИЙ ІНВЕСТИЦІЙНИЙ БАНК» (далі – Банк) та інших внутрішньобанківських документів.

1.2. Положення цього Кодексу створювались та розроблялись на основі міжнародної практики принципів корпоративного управління, відображеніх, зокрема в Принципах корпоративного управління для банків Базельського комітету з банківського нагляду в об'ємі, що не суперечить законодавству України.

1.3. Метою цього Кодексу є впровадження у щоденну практику діяльності Банку відповідних норм та традицій корпоративної поведінки, заснованих на стандартах корпоративного управління, що застосовуються у міжнародній практиці, вимогах чинного законодавства України, етичних нормах поведінки та звичаях ділового обороту.

1.4. Впровадження Кодексу спрямоване на підвищення конкурентоспроможності, підвищення ефективності та довіри до Банку завдяки забезпеченню:

- належної уваги до інтересів акціонерів Банку;
- прозорих правил та процедур прийняття рішень органами управління Банку;
- досягнення рівноваги впливу та балансу інтересів учасників корпоративних відносин (досягнення порозуміння між усіма особами, зацікавленими в ефективній роботі Банку: акціонерами, клієнтами, партнерами, працівниками);
- дотримання принципів ефективного менеджменту та належної системи підзвітності та контролю;
- фінансової прозорості Банку та підвищення ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку;
- збільшення вартості активів Банку, підтримки його фінансової стабільності та прибутковості.

1.5. Корпоративне управління - це система правил, практик і процесів, а також система відносин між акціонерами, Наглядовою Радою, Правлінням та іншими зацікавленими особами, яка забезпечує організаційну структуру та механізми, за допомогою яких встановлюються цілі Банку, визначаються способи їх досягнення та моніторинг результатів діяльності. Корпоративне управління визначає спосіб розподілу повноважень і відповідальності між органами управління, способи прийняття ними рішень та механізми контролю за їх виконанням.

1.6. Основними методами здійснення корпоративного управління у Банку є:

- раціональний і чіткий розподіл повноважень між органами управління та контролю, організація їх ефективної діяльності;
- належний рівень системи стримування та противаг;
- належний рівень підзвітності;
- визначення стратегічних цілей діяльності Банку та контроль за їх реалізацією (включаючи формування ефективних систем планування, управління банківськими ризиками та внутрішній контроль);
- контроль за запобіганням, виявленням та врегулюванням конфліктів інтересів, які можуть виникнути між акціонерами, членами Наглядової ради, членами Правління, працівниками, кредиторами, вкладниками, іншими клієнтами та контрагентами;
- визначення правил та процедур, що забезпечують дотримання принципів професійної етики;
- визначення порядку та контролю за розкриттям інформації про Банк.

2. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Система корпоративного управління Банку розвивається виходячи із наступних принципів:

2.1.1. Безумовне дотримання прав та інтересів акціонерів.

Принцип пріоритетності прав та інтересів акціонерів означає можливість прийняття ними важливих рішень для діяльності Банку, у тому числі таких, як: затвердження Статуту в новій редакції (внесення змін і доповнень до Статуту) та інших документів, що регулюють діяльність Наглядової ради і Правління; розподіл прибутку; обрання членів Наглядової ради. Якісній реалізації прав і дотримання інтересів акціонерів сприяє, зокрема, розкриття детальної інформації про діяльність Банку і корпоративних процедурах, прозора структура власності, а також об'єктивність суттєвих корпоративних дій і зважені процедури прийняття рішень за ними.

2.1.2. Розмежування повноважень та відповідальності між органами управління та контролю Банку.

Чітке розмежування повноважень між органами управління та контролю, а також ефективна взаємодія між ними є одним із ключових факторів у забезпечені належної практики корпоративного управління. Комpetенція загальних зборів акціонерів, Наглядової ради, Правління, Голови Правління закріплена у Статуті, який затверджується загальними зборами акціонерів.

2.1.3. Ефективна діяльність Наглядової ради.

Ефективність діяльності Наглядової ради обумовлюється поєднанням багатьох факторів, включаючи чітке розуміння членами Наглядової ради потреб бізнесу та своєї ролі у розвитку Банку, достатній рівень повноважень Наглядової ради; високу індивідуальну та колективну кваліфікацію його членів; наявність системи наступництва та змістовне проведення щорічної оцінки діяльності Наглядової ради; якісне виконання Головою Наглядової ради завдань, що стоять перед ним; професійну підтримку корпоративного секретаря; доступ до сучасних технологічних та організаційних умов для забезпечення діяльності Наглядової ради.

2.1.4. Підзвітність Правління.

Основними засадами діяльності Правління є професіоналізм, розуміність, сумлінність, обачність та своєчасність. Правління Банку у своїй діяльності підзвітне Наглядовій раді. Члени Наглядової ради взаємодіють із членами Правління та посадовими особами Банку з

метою своєчасного отримання максимально повної та достовірної інформації, необхідної їм для прийняття зважених рішень.

2.1.5. Ефективність діяльності та незалежність корпоративного секретаря.

У Банку передбачено посаду корпоративного секретаря, покликану сприяти повноцінній реалізації політики Банку в галузі корпоративного управління. Банк вживає необхідних заходів для забезпечення незалежності корпоративного секретаря, створює умови для ефективного здійснення ним своїх функцій.

2.1.6. Прозорість та збалансованість системи винагороди членів Наглядової ради та Правління.

Чинна в Банку система мотивації та винагороди членів Наглядової ради та Правління є прозорою та такою, що спрямована на підтримку реалізації стратегічних цілей Банку, забезпечення фінансової стійкості.

2.1.7. Високі стандарти корпоративної культури та ділової етики.

Корпоративне управління спрямоване на створення здорової та ефективної корпоративної культури, що сприятиме зміцненню довіри акціонерів та клієнтів Банку.

Члени Наглядової ради та Правління Банку на особистому прикладі демонструють високі стандарти ділової поведінки та етики, сприяють зміцненню ділової репутації Банку, неухильно дотримуються законодавства України та внутрішніх документів Банку з управління конфліктами інтересів, протидії корупції, використанню інформації з обмеженим доступом, є прикладом відповідальної поведінки для працівників Банку.

2.1.8. Збалансованість та ефективність систем внутрішнього контролю та управління ризиками, зовнішній аудитор.

Банк приділяє особливе значення побудові дієвої системи внутрішнього контролю та управління ризиками, прагнучи у цій сфері відповідати кращим міжнародним загальноприйнятим концепціям і практикам та повною мірою задовольняти регуляторні вимоги.

Відповідальність за визначення принципів та підходів до організації систем внутрішнього контролю та управління ризиками у Банку, а також нагляд за ефективністю цих систем та вжиття заходів у разі виявлення недоліків здійснює Наглядова рада. Правління забезпечує створення та підтримку функціонування ефективних систем внутрішнього контролю та управління ризиками, а також відповідає за виконання рішень Наглядової ради у цих сферах.

2.1.9. Інформаційна прозорість.

Банк прагне підвищення прозорості своєї діяльності шляхом ведення активного відкритого діалогу зі своїми акціонерами, інвесторами та іншими стейкхолдерами.

В основі інформаційної прозорості Банку лежать принципи повноти, достовірності, доступності, збалансованості інформації, що розкривається, а також регулярності та своєчасності її розкриття. Доступ до публічної інформації, за винятком випадків, встановлених законодавством України, надається Банком на безоплатній основі та не вимагає виконання спеціальних процедур (отримання паролів, реєстрації або інших технічних обмежень) для ознайомлення з нею.

3. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ АКЦІОНЕРІВ БАНКУ

3.1. Акціонери Банку мають сукупність прав щодо Банку, дотримання та захист яких забезпечує Наглядова рада та Правління Банку. Система та практика корпоративного управління Банку гарантує рівність умов для всіх акціонерів — власників акцій незалежно від кількості акцій, що їм належать. В рівній мірі для всіх акціонерів відповідно до законодавства України забезпечується право на участь у загальних зборах акціонерів, у

розділі прибутку Банку, а також право на отримання інформації про Банк та його діяльність, у чому, зокрема, сприяє постійний діалог з акціонерами, який підтримує корпоративний секретар, інша особа, що визначається розпорядженням Голови наглядової ради Банку/Наглядовою радою Банку, Правління Банку та структурні підрозділи Банку, функціями яких передбачена взаємодія з акціонерами Банку та забезпечення вимог законодавства щодо такої взаємодії.

3.2. Акціонери мають право:

3.2.1. Брати участь в управлінні Банком шляхом голосування на Загальних зборах особисто або через своїх представників.

3.2.2. Брати участь у розподілі прибутку Банку та отримувати його частку у вигляді дивідендів у разі їх виплати в порядку, передбаченому чинним законодавством України та Статутом Банку.

3.2.3. Отримувати повну та достовірну Інформацію про фінансово-господарський стан Банку та результати його діяльності, суттєві факти, що впливають або можуть впливати на вартість цінних паперів тощо, в обсязі і в порядку, визначеному чинним законодавством України та Статутом Банку.

3.2.4. Вносити пропозиції на розгляд Загальних зборів акціонерів та інших органів Банку.

3.2.5. На свій розсуд вільно розпоряджатися належними їм акціями, здійснювати будь-які дії, що випливають із даного права, у тому числі відчужувати свої акції іншим особам.

3.2.6. Використовувати переважне право акціонерів на придбання розміщуваних товариством акцій при додатковій емісії акцій.

3.2.7. Вимагати обов'язкового викупу Банком належних акціонеру акцій у випадках і в порядку, передбаченому чинним законодавством України та Статутом Банку.

3.2.8. Інші права, передбачені чинним законодавством України та Статутом Банку.

3.3. Акціонери зобов'язані:

3.3.1. Дотримуватися статуту, інших внутрішніх документів Банку.

3.3.2. Виконувати рішення Загальних зборів акціонерів, інших органів товариства.

3.3.3. Виконувати свої зобов'язання перед Банком, у тому числі пов'язані з майновою участю.

3.3.4. Оплачувати акції у розмірі, в порядку та засобами, що передбачені статутом Банку.

3.3.5. Не розголошувати комерційну таємницю та конфіденційну інформацію про діяльність Банку.

3.4. Акціонери мають можливість взаємодіяти і підтримувати комунікацію з Банком для висловлення питань, що викликають їхнє занепокоєння, і захисту своїх законних інтересів.

3.5. Акціонери не повинні зловживати наданими їм правами і здійснювати дії, які заподіюють шкоду іншим акціонерам або Банку.

4. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

4.1. Розмежування повноважень та відповідальності між органами управління та контролю Банку при управлінні бізнесом. Забезпечення належної практики корпоративного управління неможливе без чіткого розмежування повноважень між органами управління та

контролю, а також вибудування ефективної взаємодії між ними.

Наглядова рада, Правління та Голова Правління у своїй роботі наділені достатнім ступенем самостійності. Наглядова рада не втручається (без вагомих на те причин) у повсякденну діяльність Правління, яке у свою чергу на регулярній основі інформує її з усіх важливих аспектів діяльності Банку, що мають значення для реалізації Стратегії розвитку, планування та розвитку бізнесу, про стан систем управління ризиками та внутрішнього контролю.

Основними елементами системи корпоративного управління є:

- Загальні збори акціонерів -вищий орган управління, через який акціонери реалізують своє право на управління Банком та розподіл прибутку;
- Наглядова рада - колегіальний орган контролю, який здійснює загальне керівництво діяльністю Банку, визначає основні принципи та підходи до організації в Банку системи корпоративного управління (у тому числі системи управління ризиками та внутрішнього контролю), дає рекомендації виконавчим органам та контролює їх діяльність;
- Правління Банку – виконавчий орган управління Банку, основними завданнями якого є: забезпечення виконання рішень Зборів та Наглядової ради; реалізація положень Стратегії розвитку; проведення політики, орієнтованої на збільшення конкурентоспроможності і прибутковості Банку; забезпечення його сталого фінансово-економічного розвитку; захист прав акціонерів та забезпечення ефективності їх інвестицій;
- Голова Правління організовує роботу Правління, скликає засідання, забезпечує ведення протоколів засідань. Права та обов'язки Голови Правління визначаються Законом України «Про акціонерні товариства», іншими актами законодавства, Статутом Банку, Положенням про Правління, а також цивільно-правовим, трудовим договором (контрактом), що укладається з Головою Правління.

4.2. Наглядова рада.

Ефективна діяльність Наглядової ради. З метою сталого та планомірного розвитку Банку члени Наглядової ради розумно та сумлінно з належною турботливістю та обачністю виконують покладені на них обов'язки на користь Банку, несучи персональну відповідальність за прийняті рішення. У своїй діяльності Наглядова рада виявляє, оцінює та бере до уваги очікування та інтереси акціонерів, клієнтів та партнерів Банку.

Висока результативність діяльності Наглядової ради обумовлюється:

- розумінням потреб бізнесу та ролі Наглядової ради у розвитку Банку;
- різноманітним та збалансованим складом Наглядової ради, здатністю залучати професіоналів найвищого рівня;
- щорічним проведенням ретельної, формалізованої процедури оцінки діяльності Наглядової ради, яка дає змогу виявити можливості для вдосконалення;
- ефективністю комунікацій, як усередині Наглядової ради, так і з акціонерами та менеджментом Банку, а також з іншими ключовими заинтересованими сторонами;
- забезпеченням членів Наглядової ради сучасними технологічними та організаційними умовами для їхньої діяльності. Наглядова рада визначає принципи формування та підходи до організації системи корпоративного управління шляхом прийняття внутрішніх документів, що регулюють порядок роботи її окремих елементів;
- надання рекомендацій Зборам щодо внесення змін до Статуту (затвердження Статуту в новій редакції) та внутрішніх документів, що регулюють діяльність органів управління та контролю, а також шляхом здійснення контролю ефективності роботи системи корпоративного управління в цілому та її кожного елемента. Наглядова рада підзвітна Зборам, а інформація про її роботу розкривається на сайті Банку та у складі річного звіту.

4.2.1. Основні функції Наглядової ради:

- затвердження та контроль за реалізацією стратегії Банку, бізнес-плану, планів відновлення діяльності Банку, фінансування Банку в кризових ситуаціях, забезпечення безперервної діяльності Банку;
- забезпечення організації ефективного корпоративного управління відповідно до принципів (кодексу) корпоративного управління, затверджених загальними зборами акціонерів Банку;
- затвердження та контроль за реалізацією стратегії та оперативного плану управління проблемними активами Банку;
- забезпечення функціонування та контроль за ефективністю комплексної та адекватної системи внутрішнього контролю Банку, у тому числі системи управління ризиками, внутрішнього аудиту;
- затвердження та контроль за дотриманням стратегій і політик управління ризиками, декларації схильності до ризиків, переліку лімітів (обмежень) щодо ризиків банку, кодексу поведінки (етики), політики запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів у Банку;
- затвердження організаційної структури Банку, а також структури підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту;
- призначення та припинення повноважень голови та членів Правління Банку, призначення та звільнення головного ризик-менеджера, головного комплаєнс - менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту;
- здійснення контролю за діяльністю Правління Банку, підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту та внесення рекомендацій щодо її удосконалення;
- здійснення щорічної оцінки ефективності діяльності Правління Банку загалом та кожного члена Правління Банку зокрема, підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту, оцінки відповідності членів правління Банку, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс - менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту кваліфікаційним вимогам, оцінки відповідності колективної придатності Правління Банку;
- визначення політики винагороди в Банку відповідно до вимог, встановлених Національним банком України, а також здійснення контролю за її реалізацією;
- здійснення щорічної оцінки ефективності діяльності ради Банку загалом та кожного члена ради Банку, оцінки відповідності колективної придатності ради Банку розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку з урахуванням особливостей діяльності Банку, а також вживання заходів з удосконалення механізмів діяльності ради банку за результатами такої оцінки.

Комpetенція Наглядової ради відображена у Статуті Банку та Положенні про Наглядову раду.

4.2.2. Склад, структура та формування Наглядової ради.

До складу Наглядової ради обираються особи, які мають бездоганну ділову репутацію та відповідають вимогам щодо професійної придатності. При цьому важливе значення має принцип диверсифікації - збалансованість складу Наглядової ради з навичок, досвіду роботи та знань її членів (колективна придатність), у сукупності достатніми для ефективного управління та контролю діяльності Банку, що відповідають масштабу та характеру його діяльності, профілю ризиків, що приймаються.

Наглядова рада здійснює оцінку статусу незалежності кандидатів, уникає формального

підходу та бере до уваги не лише ознаки пов'язаності кандидата, а й інші обставини, здатні вплинути на незалежність директора, у тому числі ділову репутацію та особисті якості, здатність мислити критично, виносити об'єктивні та неупереджені судження. У разі настання обставин, через які директор перестає бути незалежним, він негайно зобов'язаний повідомити про це Наглядову раду.

Незалежний член Наглядової ради повинен утримуватися від здійснення дій, внаслідок яких він може втратити статус незалежного члена Наглядової ради.

Наглядова рада забезпечує максимальну прозорість процедури оцінки кандидатів та підготовки рекомендацій акціонерам щодо голосування.

4.2.3. Засідання Наглядової ради.

Правильний баланс між спільністю інтересів та різноманітністю думок створює умови для формування кожним членом Наглядової ради активної позиції щодо питань, які розглядає Наглядова рада. Засідання Наглядової ради можуть проводитися як у формі спільної присутності, так і у формі заочного голосування, та скликаються її Головою з його власної ініціативи та у випадках, що визначені внутрішніми документами Банку.

Найбільш важливі питання діяльності Банку розглядаються на засіданнях, що проводяться у формі спільної присутності, оскільки така форма дає можливість більш змістового та повного обговорення питань, ведення конструктивної дискусії та вироблення збалансованих та оптимальних для Банку рішень.

4.2.4. Оцінка діяльності Наглядової ради.

З метою виявлення можливостей для підвищення ефективності роботи Наглядової ради, визначення областей для покращення та розвитку, Наглядова рада щорічно проводить оцінку якості своєї роботи, Голови та членів Наглядової ради. За рішенням Наглядової ради для проведення оцінки може залучатись незалежний зовнішній консультант.

Методологія самооцінки або незалежної зовнішньої оцінки діяльності Наглядової ради визначається внутрішніми документами Банку таким чином, щоб сприяти серед іншого виявленню актуальних довгострокових та ситуаційних компетенцій, якими необхідно доповнити Наглядову раду, а також введенню до її складу нових членів, навички, досвід та спеціалізація яких відповідає викликам зовнішнього середовища, що змінюються та життєвому циклу діяльності Банку.

Результати подібних оцінок та опитувань, крім іншого, дозволяють визначити, чи гармонійно наповнена Наглядова рада різноманітністю досвіду, навичок, експертиз та поглядів, що становлять колективну придатність Наглядової ради, та враховуються при складанні цільової «матриці профілю».

4.3. Правління Банку.

Правління Банку підзвітне Наглядовій раді. За підсумками року/кварталу Правління звітує перед Наглядовою радою. Річний/квартальний звіт Правління перед Наглядовою радою повинен містити інформацію про:

- фінансово-економічний стан Банку, рівень конкурентоспроможності та прибутковості;
- стан активів та пасивів;
- виконання бюджету;

- динаміку змін показників звітності Банку;
- іншу суттєву інформацію про діяльність Банку.

4.3.1. Обрання, строки та припинення повноважень членів Правління.

Члени Правління призначаються на посаду та звільняються з посади рішенням Наглядової ради. Кандидати в члени Правління повинні відповісти вимогам законодавства України, що висуваються до цих осіб (до ділової репутації та професійної придатності).

4.3.2. Планування наступництва членів Правління.

Забезпечення наступництва членів Правління є одним із першорядних завдань системи корпоративного управління. Порядок та вимоги до формування наступництва визначається окремими внутрішніми документами Банку.

4.3.3. Голова Правління.

Голова Правління Банку очолює Правління, здійснює керівництво поточною діяльністю Банку. Обрання Голови Правління Банку та дострокове припинення його повноважень Статутом Банку віднесено до компетенції Наглядової ради. Голова Правління несе відповідальність за організацію системи підготовки та достовірність бухгалтерської (фінансової) звітності Банку, своєчасне розкриття інформації та надання акціонерам, клієнтам Банку та іншим заінтересованим особам відомостей про діяльність Банку.

4.3.4. Комітети Правління.

З метою забезпечення ефективної роботи, Правлінням Банку створено такі постійно діючі комітети:

- Кредитний комітет;
- Тарифний комітет;
- Комітет з управління активами та пасивами;
- Комітет з питань фінансового моніторингу;
- Комітет з управління непрацюючими активами;
- Комітет з управління операційними ризиками та інформаційною безпекою;
- Бюджетний комітет.

При необхідності Правління може створювати інші комітети з урахуванням розміру активів, особливостей діяльності Банку, характеру і обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку. Правління може ліквідовувати створені комітети у разі необхідності.

Комpetенція, структура, порядок роботи, права, обов'язки та відповідальність комітетів визначаються положеннями про відповідні комітети, які затверджуються Правлінням Банку. Одна й та сама особа не може одночасно виконувати функції Голови Кредитного комітету та головного ризик-менеджера або головного комплаенс-менеджера.

4.3.5. Взаємодія Наглядової ради та Правління.

Члени Наглядової ради можуть з власної ініціативи організовувати робочі зустрічі з членами Правління та іншими ключовими працівниками Банку, а також обговорювати між собою поза рамками засідань Наглядової ради напрями розвитку Банку. Члени Наглядової ради усвідомлюють свою роль у системі корпоративного управління, а також обов'язки членів Правління та у діалозі з ними дотримуються рішень Наглядової ради, у тому числі в тих випадках, коли мають особливу думку щодо будь-яких питань, а також утримуються від особистих доручень Правлінню, не підкріплених рішенням Наглядової ради або її

комітетів. Члени Наглядової ради взаємодіють із Правлінням та посадовими особами Банку з метою своєчасного отримання максимально повної та достовірної інформації, необхідної їм для прийняття рішень в межах та у порядку, що визначений внутрішніми документами Банку.

4.4. Ефективність діяльності та незалежність корпоративного секретаря.

Корпоративний секретар забезпечує інформаційну та організаційну підтримку діяльності Банку, його органів управління та контролю, а також обмін інформацією між органами управління та контролю Банку, його акціонерами, іншими, заінтересованими у діяльності Банку особами.

Корпоративний секретар призначається на посаду рішенням Наглядової ради, підзвітний та підконтрольний їй у своїй діяльності. Діяльність корпоративного секретаря регулюється Положенням про корпоративного секретаря.

5. СТАНДАРТИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ, ДІЛОВОЇ ЕТИКИ ТА КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

5.1. Стандарти корпоративної культури та ділової етики.

Прийняті в Банку стандарти поведінки, гарантують чесне та справедливе ставлення до керівників, працівників, клієнтів, партнерів, а також дотримання законодавства та внутрішніх норм, що відображені у Кодексі корпоративної поведінки (етики) Банку.

Наглядовою Радою затверджено Кодекс корпоративної поведінки (етики) Банку, який визначає основні вимоги до ділової етики та корпоративної поведінки. Норми Кодексу корпоративної поведінки (етики) Банку застосовуються і є обов'язковими для Наглядової Ради, Правління та всіх працівників Банку.

Банк впевнений у тому, що безумовне дотримання етичних принципів, закріплених у внутрішніх документах Банку, всіма працівниками Банку засновано на етичні принципи основу корпоративної культури, сприяє зміцненню ділової репутації Банку, розвитку співробітництва з клієнтами та партнерами.

При цьому керівники Банку повинні на особистому прикладі показувати відданість високим принципам професійної та ділової етики, створювати та підтримувати таку культуру поведінки, при якій працівники знають та розуміють свої обов'язки та вільно інформують про сумніви та проблеми.

В Банку дозволено анонімно і безпечно повідомляти про неправомірну чи неетичну поведінку. Наглядовою Радою Банку затверджено Порядок отримання та розгляду конфіденційних повідомлень про неприйнятну поведінку, порушення в діяльності Банку, який є ефективним інструментом реагування на повідомлення, що надходять по відповідних каналах зв'язку про порушення в діяльності Банку, та вжиття відповідних заходів.

Наглядова рада щоквартально отримує інформацію про дотримання працівниками та керівниками Банку вимог Кодексу корпоративної поведінки (етики) Банку.

Корпоративне управління Банку нерозривно пов'язане з його корпоративною культурою. Важливо, щоб кожен працівник та керівник знати, що відбувається в Банку і розумів, який

вплив він може мати на його подальший розвиток.

5.2. Політика у сфері протидії корупції та управління конфліктом інтересів.

Члени Наглядової ради та Правління зобов'язані:

- забезпечувати максимальне дотримання інтересів Банку. Ніхто з них не має права переслідувати особисті інтереси при прийнятті рішень та використовувати для власної вигоди можливості, надані Банком;
- дотримуватись вимог розроблених Банком Політики щодо протидії та запобігання корупції та Політики про управління (запобігання) конфліктам інтересів, антикорупційного законодавства України, а також на особистому прикладі показувати працівникам Банку відданість цим вимогам, які поширюються на всіх працівників Банку незалежно від посади та регулярно проходить навчання за цими напрямками;
- бути нетерпимими до корупції у будь-яких її формах та проявах (принцип нульової толерантності);
- діючи розумно та сумлінно в інтересах Банку та його акціонерів, своєчасно повідомляти про наявність конфлікту інтересів, у тому числі потенційного, про відомі ним учинені або передбачувані угоди, в яких вони можуть бути визнані заінтересованими особами; вирішувати конфлікти інтересів, що виникли; утримуватись від дій, які призведуть або здатні призвести до виникнення конфлікту інтересів;
- утримуватись від голосування з питань, щодо яких у них є конфлікт інтересів, а також від інших дій, які можуть призвести до шкоди інтересам Банку або його акціонерів.

5.3. Наглядова Рада здійснює нагляд за процесом виявлення та контролю за операціями з пов'язаними з Банком особами. В Банку діють внутрішні положення, що регламентують процеси визначення та виявлення пов'язаних осіб Банку, проведення операцій з ними, а також процедури здійснення контролю за такими операціями.

Операції з пов'язаними особами, за винятком тих, що здійснюються на основі принципу незайнтересованості на звичайних умовах, розглядаються як конфлікт інтересів.

Керівники Банку зобов'язані повністю розкрити свої конфлікти інтересів і не повинні використовувати власну посаду в особистих цілях за рахунок Банку.

Керівники Банку забезпечують уникнення конфлікту інтересів при здійсненні ними своїх повноважень. Якщо конфлікт інтересів все ж таки має місце, то керівник Банку зобов'язаний розкрити його та утриматись від участі у відповідному процесі прийняття рішень.

Ключовим заходом для управління конфліктом інтересів щодо угод, у яких є заінтересованість (далі — угоди із заінтересованістю) є процедура видачі згоди на їх здійснення/наступне схвалення.

Відповідно до вимог кращих практик корпоративного управління угоди із заінтересованістю розглядаються в наступному порядку:

- проводиться попередній аналіз наявності заінтересованості у членів Наглядової ради та Правління, які беруть участь у прийнятті рішень;
- здійснюється повідомлення про угоду із заінтересованістю членів Наглядової ради та Правління
- заінтересовані особи усуваються від процесу обговорення умов вчинення правочину та прийняття рішення щодо нього. Вся інформація про угоди із

заінтересованістю своєчасно розкривається відповідно до законодавства України.

5.4. Політика в галузі конфіденційної та інсайдерської інформації.

Члени Наглядової ради та Правління Банку не розголошують і не використовують в особистих інтересах або в інтересах третіх осіб відомості, що становлять інформацію з обмеженим доступом. Розкриття інформації про Банк, її обсяг, зміст та способи розповсюдження не повинні суперечити вимогам до дотримання інформації з обмеженим доступом, а також вимогам інформаційної безпеки Банку.

6. РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ТА ПРОЗОРІСТЬ

6.1. Структура корпоративного управління в Банку є прозорою для зацікавлених осіб (користувачів). Дотримання принципу прозорості у сфері корпоративного управління означає розкриття Банком інформації про організацію його діяльності з метою оцінки зацікавленими особами (користувачами) ефективності управління Банком Наглядовою Радою та Правлінням відповідно до вимог чинного законодавства та Статуту Банку з періодичністю, що забезпечує своєчасне повідомлення зацікавлених осіб про суттєві зміни, що стосуються діяльності Банку.

6.2. Банк на власному веб-сайті розміщує інформацію, визначену законами, нормативно - правовими актами Національного банку України, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, крім документів, що містять конфіденційну інформацію. Банк несе відповіальність за актуальність та достовірність інформації, розміщеної на його Web - сайті. З урахуванням міжнародних стандартів розкриття корпоративної інформації та діючого законодавства України така інформація може включати фінансові та операційні результати діяльності Банку, інформацію про структуру управління та структуру власності, відомості про керівників тощо.

6.3. У рамках організації корпоративного управління інформація про фінансовий стан Банку, результати його діяльності, уразливість Банку до ризиків, стратегія управління ризиками, практики корпоративного управління розкривається своєчасно, достовірно та детально.

6.4. Вся інформація, призначена для акціонерів та інших зацікавлених осіб, є структурованою і легко доступна на Web - сайті Банку.

Інформація про фінансові результати та фінансовий стан Банку є об'єктивною, достовірною та зрозумілою, і акціонери Банку можуть бути впевнені, що вони мають достатню інформацію для прийняття рішень.

Не фінансова інформація, в тому числі інформація про управління Банком, надається акціонерам з метою їх кращого інформування для прийняття рішень. Звітність про корпоративне управління покликана допомогти зрозуміти практики, які впливають на ризики та результати діяльності Банку.

Акціонери Банку можуть повністю довіряти фінансовій і не фінансовій звітності Банку. Річна фінансова звітність Банку та річний Звіт про корпоративне управління перевіряються незалежним зовнішнім аудитором.

6.5. В Банку здійснюється ефективний захист конфіденційної інформації (комерційної та

банківської таємниці), забезпечується її зберігання і встановлюється відповідний режим роботи з такою інформацією.

6.6. Акціонери Банку, працівники або представники інших заінтересованих осіб мають право повідомити Наглядову раду Банку про будь-які порушення, які, на їхню думку, виникли в процесі функціонування системи корпоративного управління Банку.

7. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

7.1. Внутрішній контроль - це процес, інтегрований в усі процеси Банку та систему корпоративного управління.

Система внутрішнього контролю банку забезпечує:

- досягнення Банком довгострокових цілей, зокрема прибутковості його діяльності;
- здійснення банківської діяльності з урахуванням ризиків;
- відповідність діяльності Банку законодавству України та внутрішньобанківським документам;
- достовірність фінансової, управлінської, статистичної звітності Банку;
- чіткий розподіл обов'язків, функцій та повноважень між Наглядовою Радою та Правлінням Банку, а також між підрозділами Банку.

Система внутрішнього контролю є сукупністю органів і напрямів внутрішнього контролю та відповідає специфіці фінансово-господарської діяльності Банку. В основі організації внутрішнього контролю в Банку лежить ризик-орієнтований підхід, який на практиці є механізмом, що обмежує апетит до ризику Банку.

7.2. Банк створює комплексну, адекватну та ефективну систему внутрішнього контролю, що включає систему управління ризиками та внутрішній аудит, згідно з вимогами, установленими Національним банком України.

Наглядова рада несе відповідальність за визначення принципів та підходів до організації систем внутрішнього контролю та управління ризиками у Банку. Правління забезпечує створення та підтримання функціонування ефективних систем внутрішнього контролю та управління ризиками, а також відповідають за виконання рішень Наглядової ради у цих сферах.

7.3. Наглядова Рада визначає та затверджує Політику внутрішнього контролю в Банку і здійснює контроль за її дотриманням.

7.4. Для створення комплексної, ефективної та адекватної системи внутрішнього контролю Банк дотримується наступних принципів:

- Усебічності та комплексності - принцип, дотримання якого свідчить, що Банк впровадив та дотримується усіх п'яти компонентів системи внутрішнього контролю (контрольне середовище, управління ризиками, притаманними діяльності Банку, включаючи комплаєнс-ризик, контрольна діяльність, контроль за інформаційними потоками та комунікаціями Банку, моніторинг ефективності системи внутрішнього контролю), а також вбудував процедури з внутрішнього контролю в процеси діяльності на всіх організаційних рівнях.

- Ефективності - принцип свідчить, що впроваджені заходи з контролю є дієвими та забезпечують досягнення Банком визначених цілей діяльності та обґрунтовану упевненість в тому, що:

- здійснювані Банком операції є ефективними та коректними;
- фінансова, статистична, управлінська, податкова та інша звітність є достовірною;
- Банк дотримується вимог законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішньобанківських документів;
- працівники Банку володіють необхідною інформацією щодо компонентів системи внутрішнього контролю та забезпечують їх виконання в межах своїх посадових інструкцій;
- Банк забезпечує виявлення та оцінку недоліків системи внутрішнього контролю та вживає своєчасних, адекватних та достатніх коригуючих заходів з метою їх вправлення.

- Адекватності - дотримання даного принципу підтверджує, що система внутрішнього контролю відповідає особливостям діяльності Банку, включаючи розмір, бізнес-модель, масштаб діяльності, види, складність операцій, профіль ризику Банку.

- Обачності - відповідно до даного принципу Банк забезпечує достатню упевненість керівників Банку щодо досягнення Банком цілей його діяльності, виходячи з консервативних припущень та беручи до уваги певну вірогідність помилкових суджень чи рішень керівників та/або працівників Банку.

- Ризик-орієнтованості - принцип передбачає, що Банк забезпечує організацію та функціонування системи внутрішнього контролю, ґрунтуючись на ризик - орієнтованому підході, тобто застосовує більш поглиблені та частіші заходи з контролю до тих сфер діяльності Банку, яким притаманні більші ризики.

- Інтегрованості - відповідно до даного принципу процедури контролю Банку є складовою частиною всіх суттєвих процесів діяльності та корпоративного управління Банком.

- Завчасності - дотримання даного принципу свідчить, що система внутрішнього контролю спроможна забезпечувати виявлення потенційно можливих загроз негативного впливу на діяльність Банку раніше, ніж такі загрози фактично виникнуть.

- Незалежності - відповідно до даного принципу Банк має уникати обставин, що можуть становити загрозу для неупередженого виконання суб'єктами системи внутрішнього контролю своїх функцій.

- Безперервності - принцип, який свідчить, що здійснення в Банку діяльності з внутрішнього контролю дозволяє своєчасно попереджати, виявляти та усувати недоліки в системі внутрішнього контролю на постійній основі.

- Конфіденційності - дотримання даного принципу підтверджує, що Банк не допускає розголошення інформації особам, у яких немає повноважень щодо її отримання.

7.5. Побудова систем внутрішнього контролю та управління ризиками здійснюється з використанням моделі «трьох ліній захисту», за якої:

- перша лінія - це підрозділи, які відповідають за щоденне ефективне здійснення внутрішнього контролю, вживають поточних заходів з управління ризиками, пов'язаними з їх діяльністю. Ці заходи є частиною повсякденної діяльності підрозділів і таким чином забезпечується постійний процес виявлення, оцінки та контролю ризиків;
- друга лінія - це підрозділи Банку, які відповідають за розробку та введення в дію правил та процедур внутрішнього контролю, у тому числі комплаенс, визначають стандарти управління ризиками, принципи, ліміти та обмеження, проводять моніторинг рівня ризиків, формують звітність, перевіряють відповідність рівня ризиків апетиту до ризику, консультирують, моделюють та агрегують загальний профіль ризиків;
- третя лінія - це внутрішній аудит, завданням якого є незалежна оцінка ефективності систем внутрішнього контролю та управління ризиками.

З метою перевірки та підтвердження достовірності бухгалтерської (фінансової) звітності, що готується як за національними, так і за міжнародними стандартами фінансової звітності, Банк залучає незалежну аудиторську організацію.

7.6. Учасниками системи внутрішнього контролю в Банку є:

- Наглядова рада Банку;
- Правління Банку;
- колегіальні органи Банку;
- бізнес-підрозділи, підрозділи підтримки;
- відділ банківських ризиків та відділ внутрішнього контролю та комплаенсу;
- відділ внутрішнього аудиту;
- керівники та працівники Банку, які здійснюють внутрішній контроль відповідно до повноважень, визначених внутрішніми документами Банку.

8. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ

8.1. Система винагороди є основним компонентом структури управління та заохочення.

Політика винагороди, яка затверджується Наглядовою Радою Банку та переглядається на регулярній основі, визначає загальні принципи та критерії винагороди працівників Банку.

8.2. Прозорість та збалансованість системи винагороди забезпечує прозорість системи винагороди членів Наглядової ради та Правління Банку, встановлюючи при цьому розмір винагороди на рівні, що дозволяє залучати, утримувати та мотивувати членів Наглядової ради, Правління та ключових керівних працівників Банку.

При визначенні підходів до винагороди Банк прагне дотримуватися принципів розумної практики винагороди, яка включає такі ключові аспекти:

- активну роль Наглядової ради, підкріплена належною кваліфікацією, у формуванні системи винагороди у Банку та нагляді за практикою її реалізації;
- застосування особливих принципів винагороди щодо керівників та працівників підрозділу аудиту, підрозділів управління ризиками та комплаенс, які сприяють незалежності їх діяльності;
- зв'язок змінної винагороди Правління Банку, керівників бізнес-підрозділів з результатами діяльності Банку, їх персональними результатами;
- прозорість принципів та практики винагороди.

8.3. Винагорода членів Наглядової ради.

Порядок винагороди членів Наглядової ради Банку регламентується Положенням про винагороду членів Наглядової ради АТ «КОМІНВЕСТБАНК», яке затверджується Загальними зборами акціонерів Банку.

Розмір винагороди членів Наглядової ради повинен відповідати ринковим умовам та встановлюватись Зборами таким чином, щоб забезпечувати залучення та активну участь у роботі Банку висококваліфікованих фахівців, сприяти їх сумлінній та продуктивній роботі, націленій на реалізацію стратегічних цілей. При визначенні розміру винагороди членів Наглядової ради Банк прагне взяти до уваги індивідуальні обов'язки роботи у Наглядовій раді кожного її члена та додаткове навантаження, пов'язане з такими обов'язками. Членам Наглядової ради компенсиуються (відшкодовуються) цільові витрати, що виникають у межах виконання покладених на них обов'язків, відповідно до умов Договору (контракту).

8.4. Винагорода членів Правління.

Система винагороди членів Правління регулюється окремим внутрішнім документом Банку, що передбачає залежність винагороди від результатів роботи Банку та особистого вкладу члена Правління у досягнення цього результату.

Порядок винагороди членів Правління Банку регламентується Положенням про винагороду членів Правління АТ «КОМІНВЕСТБАНК», яке затверджується Наглядовою Радою Банку. Структура сукупного доходу членів Правління складається з фіксованої та змінної частини.

8.4. За результатами фінансового року Банком складається Звіт про винагороду членів Наглядової Ради, який затверджується Загальними зборами акціонерів Банку, та Звіт про винагороду членів Правління, який затверджується Наглядовою Радою Банку.

8.5. Розкриття інформації про винагороду членів Наглядової ради та Правління Банку.

Банк відповідально підходить до питання розкриття інформації про винагороду членів Наглядової ради та Правління. Інформація про систему винагород членів Наглядової ради, що застосовується в Банку, про всі застосовані форми короткострокової або довгострокової грошової мотивації членів Правління, у тому числі про підходи до визначення залежності розміру їх винагороди від результату роботи Банку та їх особистого вкладу у досягнення цього результату. Відомості про розмір виплаченої винагороди та (або) компенсації витрат членам Наглядової ради та Правління Банку розкриваються відповідно до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку та внутрішніх нормативних документів Банку на сайті Банку.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Цей Кодекс набуває чинності з моменту його затвердження рішенням Загальних зборів акціонерів.

9.2. Банк забезпечує внесення змін до Кодексу відповідно до вимог сучасних стандартів світової та вітчизняної практики корпоративного управління, змін потреб та інтересів акціонерів, працівників, клієнтів, контрагентів та інших зацікавлених осіб. Зміни затверджуються рішенням Загальних зборів акціонерів шляхом викладення Кодексу в новій редакції.

9.3. Банк може вдосконалювати норми Кодексу та зобов'язаний підтримувати його в актуальному стані відповідно до вимог сучасних стандартів світової та вітчизняної практики корпоративного управління, змін потреб та інтересів акціонерів, працівників, клієнтів, партнерів та інших осіб, що заінтересовані у діяльності Банку, шляхом внесення до нього змін, які затверджуються Загальними зборами.

9.4. Норми Кодексу діють в частині, що не суперечить законодавству України та/або Статуту.

Прошито, пронумеровано
та скріплено підписом і
печаткою

18 (вісімнадцять) аркушів
Голова річних Загальних
зборів акціонерів

АТ «КОМІНВЕСТБАНК»

Гісем В.В.

