



**«УТВЕРЖДЕНО»  
Советом директоров  
АО КБ «САММИТ БАНК»  
Протокол № 17  
от «26» марта 2025 г.  
Председатель Совета директоров**

\_\_\_\_\_ **Г. Ю. Белоусов**

**КОДЕКС  
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ  
Акционерного общества  
коммерческого банка «САММИТ БАНК»  
(АО КБ «САММИТ БАНК»)**

г. Владивосток

2025 г.

## **Введение**

Акционерное общество коммерческий банк «САММИТ БАНК» (далее – Банк) – динамично развивающееся общество, стремящееся в своей деятельности совместить лучшие тенденции отечественного и зарубежного банковского бизнеса, сохранить и упрочить позиции в банковском секторе услуг, расширить свою деятельность в России и за рубежом, следовать наилучшим стандартам корпоративного управления и следовать принципам, изложенным в настоящем Кодексе корпоративного управления Банка (далее-Кодекс).

Основными целями Банка являются:

- предоставление широкого спектра высококачественных финансовых продуктов и банковских услуг всем категориям клиентов;
- увеличение регионального присутствия;
- повышение прибыльности Банка, поддержание стабильности его финансового положения, развитие и укрупнение бизнеса;
- сочетание гибкости и надежности при реализации инвестиционных программ;
- построение долгосрочных взаимовыгодных отношений с акционерами, инвесторами и контрагентами.

Настоящий Кодекс разработан в соответствии с Федеральным законом от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», Письмом Банка России от 10.04.2014 № 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления», Письмом Банка России от 13.09.2005 № 119-Т «О современных подходах к организации корпоративного управления», Положением Банка России от 16.12.2003 № 242-П «Об организации внутреннего контроля в кредитных организациях и банковских группах», рекомендациями Базельского комитета по банковскому надзору, Принципами корпоративного управления Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Уставом и внутренними документами Банка и определяет основные принципы корпоративного управления, которым Банк следует в своей деятельности.

Целью настоящего Кодекса является формирование и внедрение в повседневную практику работы Банка стандартов корпоративного управления, определение принципов и подходов, обеспечивающих соблюдение прав и законных интересов акционеров Банка, независимо от размера пакета акций, которыми они владеют; стандартизация и систематизация важных аспектов корпоративного управления, а также обеспечение эффективности управления Банком.

Следование нормам настоящего Кодекса направлено на формирование положительного имиджа Банка в глазах его акционеров, клиентов и партнеров, снижению рисков неэффективного использования ресурсов Банка, поддержание устойчивого роста финансовых показателей Банка и обеспечение долгосрочного развития.

## **Глава 1. Принципы корпоративного управления**

1.1. «Корпоративное управление» – понятие, охватывающее систему взаимоотношений между исполнительными органами Банка, его Советом директоров, акционерами и иными заинтересованными лицами, направленную на реализацию прав акционеров и инвесторов, повышение инвестиционной привлекательности Банка, создание действенных механизмов

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

оценки рисков, способных оказать влияние на стоимость Банка, сохранность и эффективное использование предоставленных акционерами (инвесторами) средств.

1.2. Система корпоративного управления Банка нацелена на устойчивое повышение стоимости акционерного капитала в долгосрочной перспективе, подразумевает необходимость учитывать при принятии решений не только финансовые и стратегические аспекты деятельности Банка, но и макроэкономическое влияние.

В своей деятельности Банк основывается на следующих принципах, признанных в качестве стандартов корпоративного управления:

- равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации ими права на участие в управлении Банком, осуществлении своих прав и законных интересов;
- равенство условий для всех акционеров- владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных (мелких) акционеров и равное отношение к ним со стороны Банка;
- добросовестное осуществление всеми акционерами Банка, Банком, его органами и должностными лицами, а также иными заинтересованными лицами своих прав, недопущение случаев злоупотребления правом;
- осуществление Советом директоров Банка стратегического управления деятельностью Банка и оперативного контроля за деятельностью исполнительных органов Банка, а также подотчетность Совета директоров Банка общему собранию акционеров;
- обеспечение исполнительным органам Банка возможности разумно, добросовестно, эффективно и исключительно в интересах Банка руководить деятельностью Банка, а также подотчетность исполнительных органов Банка Совету директоров и общему собранию акционеров Банка;
- обеспечение своевременного раскрытия полной и достоверной информации о Банке, в том числе о его финансовом положении, экономических показателях, структуре собственности и управления в целях обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами Банка и инвесторами;
- учет предусмотренных законодательством прав заинтересованных лиц, в том числе работников Банка, и поощрение активного сотрудничества Банка и заинтересованных лиц в целях увеличения активов Банка, стоимости акций и иных ценных бумаг Банка, создания новых рабочих мест. Повышение заинтересованности работников в эффективной и успешной работе Банка, всестороннего принятия мер, направленных на построение отношений между сотрудниками Банка на основе взаимопонимания, доверия и корпоративной солидарности;
- обеспечение эффективной системы контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Банка с целью защиты прав и законных интересов акционеров;
- обеспечение эффективного функционирования системы внутреннего контроля и управления рисками, направленной на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед Банком целей.

1.3. Корпоративные ценности Банка учитывают важнейшее значение своевременного и открытого обсуждения проблем и доведения их до сведения руководства. В связи с этим Банк стимулирует работников сообщать о незаконных, неэтичных или сомнительных проступках (процедура эскалации). Эти проступки могут отрицательно влиять на репутацию Банка, поэтому в Банке устанавливается порядок, при котором работники могут на конфиденциальной основе сообщать о нарушениях и проступках и делиться своей озабоченностью данным вопросом. Эти факты должны доводиться работником до сведения Совета директоров напрямую, или опосредованно - через процедуры аудита, комплаенса,

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

минуя обычный порядок прохождения данных снизу вверх по иерархической лестнице. Также сведения могут быть доведены работником, минуя непосредственного начальника, до Президента Банка, который обязан довести поступивший сигнал до сведения Совета директоров.

При поступлении каждого такого сигнала Совет директоров должен решать, кто и каким образом будет его расследовать и разрешать поднятые вопросы (подразделения внутреннего контроля, независимый внешний консультант, исполнительные органы или сам Совет директоров).

Банк определяет важным обеспечить защиту сотрудников, инициировавших процедуры эскалации, от рисков, связанных с возможным совершением негативных действий по отношению к таким сотрудникам, т.е. предоставляет гарантию от возможных преследований.

1.4. Развитие кадрового потенциала, совершенствование и укрепление корпоративной культуры Банк рассматривает как одну из основ своего долговременного, устойчивого развития, для чего:

- Банк высоко ценит своих сотрудников и относится к ним с должным доверием и уважением;
- Банк заинтересован в формировании долгосрочных отношений с сотрудниками на основе российского трудового законодательства и уважения к правам человека;
- совершенствование и укрепление корпоративной культуры в Банке направлено на создание у каждого сотрудника чувства сопричастности к выполнению миссии Банка, стратегических задач, стоящих перед ним.

Высокий уровень профессионализма сотрудников Банка поддерживается и развивается в системе постоянного обучения и повышения квалификации, основное внимание при этом уделяется внутрикорпоративному обучению сотрудников, посредством проведения внутренних семинаров и тренингов, наставничества.

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

Политика Банка в области найма, продвижения по службе и вознаграждения сотрудников предусматривает оценку каждого по фактическим заслугам.

1.5. Предоставление потребителю качественных финансовых услуг, недопущение недобросовестных практик, осуществление контрольных процедур по оценке качества взаимодействия с потребителями финансовых услуг является одним из принципов корпоративного управления.

1.5.1. Все работники Банка, осуществляющие взаимодействие с потребителями финансовых услуг, обязаны обеспечить надлежащее качество продаж финансовых продуктов. При нарушении требований Должностной инструкции, норм и правил, установленных настоящим Кодексом, а также иными внутренними нормативными документами Банка, к сотруднику, допустившему нарушения, повлекшие обращения/претензии/жалобы от потребителей финансовых услуг (как из состава руководства, так и сотрудников операционных подразделений), могут быть применены меры дисциплинарной ответственности.

1.5.2. Менеджмент (руководители подразделений и их заместители) и органы управления несут ответственность за качество взаимодействия с потребителями финансовых услуг и достаточность реализуемых Банком мер по недопущению недобросовестных практик в отношении потребителей финансовых услуг. При этом указанные финансовые услуги

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

должны охватывать как собственные продукты Банка, так и продукты третьих лиц, предоставляемые на агентской, комиссионной и иной договорной основе (в случае если такие продукты предоставляются Банком). Информация о присутствующих на рынке недобросовестных практиках систематически доводится до Банка регулирующими органами.

1.5.3. В целях осуществления мер, направленных на предотвращение рисков недобросовестного поведения, Банком подготавливаются Стандарты предложения и реализации финансовых инструментов и услуг, которые утверждаются Советом директоров для обязательного соблюдения работниками Банка.

1.5.3.1. В настоящее время Банк не реализует финансовые продукты (услуги) третьих лиц на агентской, комиссионной и иной договорной основе. В случае если Банк приступит к реализации финансовых продуктов (услуг) третьих лиц на агентской, комиссионной и иной договорной основе, в целях осуществления мер, направленных на предотвращение рисков недобросовестного поведения, Банк:

- подготовит соответствующие Стандарты предложения и реализации финансовых инструментов и услуг, подлежащие утверждению Советом директоров для обязательного соблюдения работниками Банка;

Либо

- осуществит присоединение к действующим Стандартам, разработанным на банковском рынке (например, банковскими ассоциациями), для обязательного соблюдения работниками Банка.

1.5.4. В целях повышения качества и стандартизации способов информирования потребителей об оказываемых банковских услугах, Банк применяет Паспорта продуктов, разработанные на основании форм, рекомендуемых Банком России. Паспорта продуктов доводятся до сведения потребителей на этапе консультирования об условиях продукта (посредством их размещения в местах оказания услуг и на официальном сайте Банка), а также при заключении с клиентом соответствующего договора.

1.5.5. Дополнительными мерами, направленными на предотвращение рисков недобросовестного поведения, является осуществление *контрольных процедур по оценке качества взаимодействия с потребителями финансовых услуг и достаточности реализуемых Банком мер по недопущению недобросовестных практик в отношении потребителей финансовых услуг*. Подразделением, являющимся ответственным за реализацию таких контрольных *процедур*, устанавливается Служба внутреннего контроля. Периодичность проведения соответствующих контрольных процедур – один раз в полугодие. Результаты соответствующих контрольных процедур, проведенных за отчетный период, подлежат вынесению Службой внутреннего контроля на рассмотрение Совета директоров, на систематической основе – не позднее последнего рабочего дня второго месяца, следующего за отчетным полугодием.

Примерный перечень процедур по оценке качества взаимодействия с потребителями финансовых услуг и достаточности реализуемых Банком мер по недопущению недобросовестных практик в отношении потребителей финансовых услуг:

- изучение полученных жалоб, обращений, предложений; оценка реагирования (соблюдение сроков ответа, качество ответа); сравнительный анализ (по периодам/подразделениям/конкретным специалистам);

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

- анализ присутствующих недобросовестных практик на рынке банковских услуг (на основании информационных писем Банка России, иных органов, дополнительной информации), применение / неприменение их в Банке.

1.5.6. Порядок работы с обращениями, претензиями и жалобами потребителей финансовых услуг устанавливается Стандартом предложения и реализации финансовых инструментов и услуг, утверждаемым Советом директоров, внутренними документами Банка по вопросам организации управления регуляторным и операционным рисками, утверждаемыми коллегиальным исполнительным органом, а также отдельными приказами, издаваемыми единоличным исполнительным органом.

1.5.7. Как полноценный и открытый участник рынка банковских услуг, Банк обеспечивает взаимодействие со службой обеспечения деятельности финансового уполномоченного, функционирующей на основании Федерального закона от 04.06.2018 № 123-ФЗ «Об уполномоченном по правам потребителей финансовых услуг».

## **Глава 2. Структура корпоративного управления**

2.1. Система органов корпоративного управления Банка включает:

- Общее собрание акционеров Банка - высший орган управления Банка, посредством которого акционеры реализуют свое право на участие в управлении Банком;

- Совет директоров Банка- коллегиальный орган управления, который определяет стратегию Банка, основные принципы и подходы к организации в Банке системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов Банка, а также реализует иные ключевые функции;

- Комитеты Совета директоров Банка – консультационно-совещательные органы Совета директоров Банка, создаваемые для предварительного рассмотрения, анализа, выработки и представления рекомендаций Совету директоров Банка по вопросам, отнесенным к его компетенции либо изучаемых Советом директоров Банка в порядке контроля деятельности исполнительных органов Банка;

- Правление Банка- коллегиальный исполнительный орган управления, который осуществляет руководство текущей деятельностью Банка и реализует стратегии, определяемые Советом директоров;

- Президент Банка - единоличный исполнительный орган управления, который возглавляет Правление и осуществляет руководство текущей деятельностью Банка;

- Корпоративный секретарь- должностное лицо Банка, в задачи которого входит обеспечение соблюдения органами и работниками Банка требований действующего законодательства, правил и процедур корпоративного управления, гарантирующих реализацию прав и законных интересов акционеров Банка, организация взаимодействия между Банком и его акционерами, а также поддержка эффективной работы Совета директоров Банка;

- Служба внутреннего аудита Банка- структурное подразделение Банка, которое осуществляет мониторинг за процессом функционирования системы внутреннего контроля, оценку эффективности системы внутреннего контроля, в Банке, осуществляет аудиторские проверки, а также разрабатывает предложения по совершенствованию системы внутреннего контроля. Служба внутреннего аудита подотчетна Совету директоров, при этом административно подчинена Президенту Банка;

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

- Служба внутреннего контроля (комплаенс-служба) Банка- структурное подразделение Банка, которое осуществляет выявление и мониторинг регуляторного риска, проверяет внутренние документы Банка на соответствие действующему законодательству Российской Федерации при разработке/внедрении новых продуктов/услуг, координирует и участвует в разработке комплекса мер, направленных на снижение уровня регуляторного риска в Банке, осуществляет мониторинг эффективности управления регуляторным риском. Служба внутреннего контроля (комплаенс-служба) Банка подотчетна в своей деятельности Президенту Банка;

- Отдел контроля рисков Банка- структурное подразделение Банка, которое осуществляет управление банковскими рисками путем их выявления, последующей оценки/анализа рисков, выбора методов воздействия на риски, на постоянной основе осуществляет контроль за функционированием системы управления банковскими рисками и капиталом Банка и преследует цель обеспечения соответствия системы управления рисками характеру и масштабам деятельности Банка, оптимизации рисков при заданном уровне рентабельности и достижения надлежащего уровня финансовой устойчивости Банка для защиты интересов акционеров, инвесторов и вкладчиков.

### **Глава 3. Права акционеров и равенство условий для акционеров при осуществлении ими своих прав**

3.1. Банк обеспечивает равное и справедливое отношение ко всем акционерам при реализации им права на участие в управлении Банком.

3.2. Банк стремится создать для акционеров максимально благоприятные возможности для участия в общем собрании акционеров, условия для выработки обоснованной позиции по вопросам повестки дня общего собрания акционеров и координации своих действий.

3.3. Порядок подготовки и проведения общего собрания акционеров определен Уставом Банка, Положением о порядке подготовки и проведения общего собрания акционеров Банка.

3.4. Порядок сообщения о проведении общего собрания акционеров и предоставления материалов к общему собранию акционеров должен давать акционерам возможность надлежащим образом подготовиться к участию в нем.

3.5. В ходе подготовки и проведения общего собрания акционеры должны иметь возможность беспрепятственно и своевременно получать информацию о собрании и материалы к нему, задавать вопросы исполнительным органам и членам Совета директоров Банка, общаться друг с другом. В целях повышения обоснованности принимаемых общим собранием решений, помимо обязательных материалов, предусмотренных законодательством, Банк дополнительно предоставляет акционерам предварительно рассмотренные Советом директоров сведения о кандидатах для избрания в аудиторскую организацию Банка, достаточные для формирования представления об их профессиональных качествах и независимости, включая наименование саморегулируемой организации аудиторов, членом которой является кандидат в аудиторскую организацию Банка, описание процедур, используемых при отборе внешних аудиторов, которые обеспечивают их независимость и объективность, а также сведения о предлагаемом вознаграждении внешних аудиторов за услуги аудиторского и неаудиторского характера (включая сведения о компенсационных выплатах и иных расходах, связанных с привлечением аудитора) и иных существенных условиях договоров, заключаемых с аудиторской организацией Банка.

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

Точный перечень информации (материалов), подлежащей предоставлению лицам, имеющим право на участие в общем собрании акционеров Банка, а также порядок ее предоставления, определяется решением Совета директоров при подготовке к проведению общего собрания акционеров. При определении порядка предоставления информации (материалов), подлежащей предоставлению лицам, имеющим право на участие в общем собрании акционеров Банка, Совет директоров руководствуется принципом максимальной доступности материалов для лиц, имеющих право на участие в общем собрании акционеров, определяя ее доступность как в электронном виде с возможностью ее получения и/или ознакомления с ней удаленно, так и на бумажном носителе, с возможностью ее получения и/или ознакомления с ней путем фактического прибытия по определенному в решении Совета директоров адресу.

3.6. Банк способствует тому, чтобы реализация прав акционеров Банка требовать созыва общего собрания акционеров, выдвигать кандидатов в Совет директоров, вносить предложения в повестку дня общего собрания акционеров Банка, не была сопряжена с неоправданными сложностями.

3.7. Установленный Банком порядок ведения общего собрания акционеров обеспечивает равную возможность всем лицам, присутствующим на собрании, высказать свое мнение и задать интересующие их вопросы.

3.8. Акционерам Банка предоставлена равная и справедливая возможность участвовать в прибыли Банка посредством получения дивидендов.

Решение общего собрания акционеров Банка о выплате дивидендов содержит подробные сведения о размере и порядке выплаты дивидендов. Банк выплачивает дивиденды только денежными средствами.

Банк не принимает решение о выплате дивидендов, если такое решение является экономически необоснованным и может привести к формированию ложных представлений о деятельности Банка.

В Банке исключено использование акционерами иных способов получения прибыли (дохода) за счет Банка, помимо дивидендов.

3.9. Банк обеспечивает равенство условий для акционеров-владельцев акций одной категории (типа), включая миноритарных (мелких) акционеров, и равное отношение к ним со стороны Банка.

3.10. Акционерам Банка обеспечены надежные и эффективные способы учета прав на акции, а также возможность свободного и необременительного отчуждения принадлежащих им акций.

3.11. В целях установления прозрачного и понятного акционерам Банка механизма принятия решения о выплате дивидендов, определения размера, порядка и сроков их выплаты, в Банке разрабатывается ПОЛОЖЕНИЕ О ДИВИДЕНДНОЙ ПОЛИТИКЕ АО КБ «САММИТ БАНК», которое подлежит утверждению Советом директоров Банка.

#### **Глава 4. Совет директоров Банка**

4.1. Совет директоров Банка осуществляет стратегическое управление Банком, определяет основные принципы и подходы к организации в Банке системы управления рисками и внутреннего контроля, контролирует деятельность исполнительных органов Банка, а также реализует иные ключевые функции.



*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

4.1.1. Совет директоров Банка определяет правила функционирования системы корпоративного управления, в том числе путем принятия внутренних нормативных документов, регулирующих принципы и порядок работы отдельных элементов системы корпоративного управления, а также путем контроля эффективности работы каждого ее элемента и системы корпоративного управления в целом.

4.1.2. Совет директоров устанавливает основные ориентиры деятельности Банка на долгосрочную перспективу, оценивает и утверждает ключевые показатели деятельности и основные бизнес-цели Банка, оценивает и одобряет стратегию и бизнес-планы по основным видам деятельности Банка.

4.1.3. Совет директоров отвечает за принятие решений, связанных с назначением и освобождением от занимаемых должностей членов исполнительных органов Банка, в том числе в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей. Совет директоров Банка осуществляет контроль за тем, чтобы исполнительные органы Банка действовали в соответствии с утвержденной стратегией и основными направлениями деятельности Банка.

4.1.4. Совет директоров Банка обеспечивает эффективную деятельность исполнительных органов Банка, в том числе посредством осуществления контроля за их деятельностью, а также осуществления консультационной поддержки исполнительного органа управления по вопросам деятельности Банка.

4.1.5. Совет директоров Банка определяет принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке, способствует созданию эффективной системы внутреннего контроля, проводит систематическую оценку ее функционирования, а также принимает меры, обеспечивающие оперативное выполнение исполнительными органами Банка рекомендаций и замечаний службы внутреннего аудита и независимой аудиторской организации.

4.1.6. Совет директоров определяет политику Банка по вознаграждению и (или) возмещению расходов (компенсаций) членов Совета директоров, исполнительных органов Банка и ключевых работников Банка.

4.1.7. Совет директоров Банка играет ключевую роль в предупреждении, выявлении и урегулировании внутренних конфликтов между органами Банка, акционерами и работниками Банка.

4.1.8. Совет директоров играет ключевую роль в обеспечении прозрачности Банка, своевременности и полноты раскрытия Банком информации, необременительного доступа акционеров к документам Банка.

4.1.9. Совет директоров Банка осуществляет контроль за практикой корпоративного управления в Банке и играет ключевую роль в существенных корпоративных событиях Банка.

4.1.10. Совет директоров подотчетен акционерам Банка. Информация о работе Совета директоров раскрывается и предоставляется акционерам в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Банка России. Председатель Совета директоров должен быть доступен для общения с акционерами Банка.

4.1.11. Совет директоров Банка является эффективным и профессиональным органом управления Банком, способным выносить объективные независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам Банка и его акционеров.

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

4.1.12. Члены Совета директоров Банка должны иметь безупречную деловую и личную репутацию, обладать знаниями, навыками и опытом, необходимым для принятия решений, относящихся к компетенции Совета директоров.

4.1.13. Избрание членов Совета директоров Банка осуществляется посредством прозрачной процедуры, позволяющей акционерам получить информацию о кандидатах, достаточную для формирования представления об их личных и профессиональных качествах.

4.1.14. Банк стремится к тому, чтобы состав Совета директоров оставался сбалансированным, в том числе по квалификации его членов, их опыту, знаниям и деловым качествам, и пользовался доверием акционеров.

4.1.15. Формирование эффективного и профессионального состава Совета директоров Банка обеспечивается посредством прозрачных процедур избрания, учитывающих разнообразие мнений акционеров, обеспечивающих соответствие состава Совета директоров Банка требованиям действующего законодательства.

4.1.16. Совет директоров Банка формируется в количестве не менее 5 человек, что дает возможность организовать деятельность Совета директоров наиболее эффективным образом.

4.1.17. Заседания Совета директоров необходимо проводить регулярно в соответствии с утвержденным Советом директоров ежегодным планом его работы, включающим перечень вопросов для рассмотрения на заседаниях. Ежегодный план работы Совета директоров подлежит утверждению Советом директоров не позднее начала календарного года, на который он подготовлен.

Заседания Совета директоров Банка, посвященные обсуждению вопросов стратегии развития, хода ее исполнения и актуализации, проводятся не реже, чем один раз в год.

4.1.18. Не позднее одного месяца с даты проведения общего собрания акционеров Банка, на котором был избран Совет директоров, необходимо проводить первое заседание Совета директоров для определения, подтверждения либо корректировки приоритетных направлений деятельности Совета директоров, формирования его комитетов и избрания Председателя Совета директоров и председателей комитетов.

4.1.19. Форма (очная, заочная) проведения заседания Совета директоров должна определяться Председателем Совета директоров Банка с учетом важности вопросов повестки дня.

Учитывая, что только очная форма проведения заседаний Совета директоров позволяет организовать обсуждение вопросов повестки дня, наиболее важные вопросы должны решаться на заседаниях, проводимых в очной форме.

4.1.20. По следующим вопросам целесообразно принимать решения только на очном заседании Совета директоров:

- утверждение приоритетных направлений деятельности и финансово- хозяйственного плана Банка;
- созыв годового общего собрания акционеров Банка и принятие решений, необходимых для его созыва и проведения;
- предварительное утверждение годового отчета Банка;
- созыв или отказ в созыве внеочередного общего собрания акционеров Банка;
- избрание и переизбрание Председателя Совета директоров Банка;
- образование исполнительных органов Банка и досрочное прекращение их полномочий;

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

- приостановление полномочий единоличного исполнительного органа Банка и назначение временного единоличного исполнительного органа Банка;
- вынесение на рассмотрение общего собрания акционеров Банка вопросов о реорганизации или ликвидации Банка;
- одобрение крупных сделок или сделок с заинтересованностью, а также одобрение иных сделок, которые Банк признает для себя существенными;
- утверждение регистратора Банка и условий договора с ним, а также расторжение договора с регистратором;
- вынесение на рассмотрение общего собрания акционеров вопроса о передаче полномочий единоличного исполнительного органа Банка управляющей организации или управляющему;
- рассмотрение существенных аспектов деятельности подконтрольных Банку юридических лиц;
- вопросы, связанные с поступлением в Банк обязательного или добровольного предложения;
- вопросы, связанные с увеличением уставного капитала Банка (в том числе определение цены имущества, вносимого в оплату размещаемых Банком дополнительных акций);
- рассмотрение финансовой деятельности Банка за отчетный период (квартал, год);
- вопросы, связанные с листингом и делистингом акций Банка;
- рассмотрение результатов оценки эффективности работы Совета директоров, исполнительных органов Банка и ключевых руководящих работников;
- принятие решения о вознаграждении членов исполнительных органов Банка и иных ключевых руководящих работников;
- рассмотрение политики управления рисками;
- утверждение дивидендной политики Банка.

4.1.21. В целях обеспечения максимальной объективности при принятии решений Советом директоров в его состав должны входить независимые директора, которые должны составлять не менее одной трети избранного состава Совета директоров.

Независимые директора- лица, обладающие достаточным профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции, способно выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов Банка, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон.

Независимыми директорами, в частности, признаются члены Совета директоров:

- не связанные с Банком;
- не связанные с существенным акционером Банка;
- не связанные с существенным контрагентом или конкурентом Банка;
- не связанные с государством (Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации) или муниципальным образованием.

Независимые директора играют ключевую роль в предотвращении внутренних конфликтов в Банке и совершении Банком существенных корпоративных действий.

Сведения о независимых директорах необходимо раскрывать в годовом отчете Банка.

4.1.22. Председателем Совета директоров избирается лицо, имеющее безупречную деловую и личную репутацию, значительный опыт работы на руководящих должностях.

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

4.1.23. Председатель Совета директоров способствует наиболее эффективному осуществлению функций, возложенных на Совет директоров.

4.1.24. Председатель Совета директоров обеспечивает конструктивную атмосферу проведения заседаний, свободное обсуждение вопросов, включенных в повестку дня заседания, контроль за исполнением решений, принятых Советом директоров.

4.1.25. Председатель Совета директоров принимает необходимые меры для своевременного предоставления членам Совета директоров информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня, берет на себя инициативу при формулировании проектов решений по рассматриваемым вопросам.

4.1.26. Председатель Совета директоров поддерживает постоянные контакты с Правлением Банка, Президентом Банка и иными должностными лицами Банка с целью своевременного получения максимально полной и достоверной информации, необходимой для принятия Советом директоров решений.

4.1.27. Члены Совета директоров Банка имеют достаточно времени для выполнения своих обязанностей.

4.1.28. Члены Совета директоров действуют добросовестно и разумно в интересах Банка и его акционеров на основе достаточной информированности, с должной степенью заботливости и осмотрительности.

4.1.29. Разумные и добросовестные действия членов Совета директоров способствуют принятию решений с учетом всей имеющейся информации, в отсутствие конфликта интересов, с учетом равного отношения к акционерам Банка, в рамках обычного предпринимательского риска.

4.1.30. При возникновении потенциального конфликта интересов члена Совета директоров, в том числе при наличии заинтересованности в совершении Банком сделки, такой член Совета директоров уведомляет об этом Совет директоров Банка и ставит интересы Банка выше собственных интересов.

4.1.31. Члены Совета директоров Банка прилагают максимальные усилия для активного участия в работе Совета директоров.

4.1.32. Члены Совета директоров воздерживаются от действий, которые приведут или могут привести к возникновению конфликта между их интересами и интересами Банка.

Член Совета директоров не участвует в принятии решения в случае наличия конфликта интересов.

4.1.33. Исполнительные органы Банка должны обеспечивать членов Совета директоров всей информацией, необходимой для исполнения их обязанностей.

Кроме того, членам Совета директоров должна быть обеспечена возможность задавать вопросы исполнительным органам и работникам Банка и получать на них ответы.

При этом, исполнительные органы Банка должны создать систему, обеспечивающую регулярное поступление информации членам Совета директоров о наиболее важных событиях в финансово-хозяйственной деятельности Банка, а также об иных событиях, затрагивающих интересы акционеров.

Кроме того, Председатель Правления, члены Правления и руководители основных структурных подразделений Банка должны своевременно предоставлять полную и достоверную информацию по вопросам повестки дня заседаний Совета директоров и по запросам любого члена Совета директоров. Совет директоров вправе определить ответственность за неисполнение указанной обязанности.

#### **4.2. Комитеты при Совете директоров Банка.**

4.2.1. При Совете директоров могут создаваться комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов деятельности Банка.

В состав комитетов при Совете директоров могут входить только члены Совета директоров Банка.

Данные комитеты предназначены для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов и подготовки рекомендаций Совету директоров для принятия решений по таким вопросам. При Совете директоров могут быть созданы комитеты по аудиту, кадрам и вознаграждениям, стратегическому планированию, этике и урегулированию корпоративных конфликтов. Совет директоров может также создавать и другие постоянно действующие или временные (для решения определенных вопросов) комитеты, какие он сочтет необходимым, в частности, комитет по управлению рисками и другие.

Количественный состав комитетов должен определяться таким образом, чтобы он позволял проводить всестороннее обсуждение рассматриваемых вопросов с учетом различных мнений.

Поскольку участие в работе комитета требует от членов Совета директоров обстоятельного рассмотрения каждого вопроса, обсуждаемого комитетом, рекомендуется ограничить возможность участия членов Совета директоров в работе нескольких комитетов.

В случае необходимости к работе комитетов могут привлекаться эксперты, обладающие необходимыми профессиональными знаниями для работы в конкретном комитете (в т.ч. создаваться рабочие группы).

Основная роль в организации деятельности комитета принадлежит его председателю, главной задачей которого является обеспечение объективности при выработке комитетом рекомендаций Совету директоров. Поэтому рекомендуется, чтобы комитеты Совета директоров возглавлялись членами Совета директоров, не должностными лицами Банка.

Вопросы деятельности (формирование, компетенция, порядок проведения заседаний и принятия решений и т.п.) созданных Советом директоров комитетов должны регулироваться внутренними документами Банка, утверждаемыми Советом директоров.

В своей деятельности комитеты руководствуются законодательством Российской Федерации, Уставом Банка, настоящим Кодексом, Положениями о конкретных комитетах и иными внутренними документами Банка.

4.2.2. **Комитет по аудиту** (в случае его создания) должен обеспечивать контроль Совета директоров за финансово-хозяйственной деятельностью Банка.

Комитет по аудиту должен обеспечивать фактическое участие Совета директоров в осуществлении контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Банка.

С целью обеспечения должной объективности рекомендаций Комитета по аудиту в состав этого комитета рекомендуется включать только независимых директоров. В тех случаях, когда это невозможно в силу объективных причин, комитет, по меньшей мере, должен возглавляться независимым директором и состоять из членов Совета директоров, не являющихся должностными лицами Банка.

Основными задачами комитета по аудиту являются:

- 1) осуществление контроля за обеспечением полноты, точности и достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности Банка;
- 2) анализ существенных аспектов учетной политики Банка;

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

- 3) участие в рассмотрении существенных вопросов и суждений в отношении бухгалтерской (финансовой) отчетности Банка;
- 4) контроль за надежностью и эффективностью системы управления рисками и внутреннего контроля и системы корпоративного управления, включая оценку эффективности процедур управления рисками и внутреннего контроля Банка, практики корпоративного управления и подготовку предложений по их совершенствованию;
- 5) анализ и оценка исполнения политики в области управления рисками и внутреннего контроля;
- 6) контроль процедур, обеспечивающих соблюдение Банком требований законодательства, а также этических норм, правил и процедур Банка;
- 7) анализ и оценка исполнения политики управления конфликтом интересов;
- 8) обеспечение независимости и объективности осуществления функции внутреннего аудита;
- 9) рассмотрение политики в области внутреннего аудита (положения о внутреннем аудите);
- 10) рассмотрение плана деятельности подразделения внутреннего аудита;
- 11) рассмотрение вопросов о назначении (освобождении от должности) руководителя подразделения внутреннего аудита и размере его вознаграждения;
- 12) рассмотрение существующих ограничений полномочий или бюджета на реализацию функции внутреннего аудита, способных негативно повлиять на эффективное осуществление функции внутреннего аудита;
- 13) оценка эффективности осуществления функции внутреннего аудита;
- 14) оценка независимости, объективности и отсутствия конфликта интересов внешних аудиторов Банка, включая оценку кандидатов в аудиторы Банка, выработку предложений по назначению, переизбранию и отстранению внешних аудиторов Банка, по оплате их услуг и условиям их привлечения;
- 15) надзор за проведением внешнего аудита и оценка качества выполнения аудиторской проверки и заключений аудиторов;
- 16) обеспечение эффективного взаимодействия между подразделением внутреннего аудита и внешними аудиторами общества;
- 17) контроль эффективности функционирования системы оповещения о потенциальных случаях недобросовестных действий работников Банка и третьих лиц, а также об иных нарушениях в Банке;
- 18) надзор за проведением специальных расследований по вопросам потенциальных случаев мошенничества, недобросовестного использования инсайдерской или конфиденциальной информации;
- 19) контроль за реализацией мер, принятых исполнительным органом Банка по фактам информирования о потенциальных случаях недобросовестных действий работников и иных нарушениях.

В случае отсутствия Комитета по аудиту вопросы (при необходимости) выносятся напрямую на рассмотрение Советом директоров.

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

4.2.3. **Комитет по кадрам и вознаграждениям** должен способствовать привлечению к управлению Банком квалифицированных специалистов и созданию необходимых стимулов для их успешной работы, формированию в Банке прозрачной практики вознаграждения.

Основными задачами комитета по кадрам и вознаграждениям являются:

- определение критериев подбора кандидатов в члены Совета директоров;
- определение критериев подбора кандидатур Председателя Правления, членов Правления, руководителей основных структурных подразделений Банка;
- разработка условий договоров с Председателем Правления и членами Правления;
- предварительная оценка кандидатур Председателя Правления, членов Правления;
- регулярная оценка деятельности Председателя Правления, членов Правления Банка и подготовку для Совета директоров предложений по возможности их повторного назначения;
- разработка и периодический пересмотр политики Банка по вознаграждению членов Совета директоров, Председателя Правления, членов Правления, руководителей основных структурных подразделений Банка, разработку параметров и программ краткосрочной и долгосрочной мотивации членов исполнительных органов Банка;
- надзор за внедрением и реализацией политики Банка по вознаграждению и различных программ мотивации;
- предварительная оценка работы исполнительных органов Банка и иных ключевых руководящих работников по итогам года в контексте критериев, заложенных в политику вознаграждения, а также предварительная оценка достижения указанными лицами поставленных целей в рамках долгосрочной программы мотивации;
- разработка рекомендаций Совету директоров Банка по определению размера вознаграждения и принципов премирования корпоративного секретаря Банка, а также предварительная оценка работы корпоративного секретаря Банка по итогам года и предложения о премировании корпоративного секретаря Банка;
- подготовка отчета о практической реализации принципов политики вознаграждения членов Совета директоров Банка, членов исполнительных органов Банка и иных ключевых руководящих работников для включения в годовой отчет и иные документы Банка.
- рассмотрение и одобрение кадровой политики Банка, в том числе вопросы заработной платы.

Комитет по кадрам и вознаграждениям осуществляет постоянный мониторинг соответствия указанных критериев и политики в области вознаграждения, стратегии развития Банка, его финансовому положению, а также ситуации на рынке труда.

С целью обеспечения должной объективности рекомендаций Комитета по кадрам и вознаграждениям в состав этого комитета рекомендуется включать только независимых директоров. В тех случаях, когда это невозможно в силу объективных причин, комитет, по меньшей мере, должен возглавляться независимым директором и состоять из членов Совета директоров, не являющихся должностными лицами Банка.

Комитет по кадрам и вознаграждениям осуществляет надзор за раскрытием информации о политике и практике вознаграждения, о владении акциями Банка членами Совета директоров, а также членами коллегиальных исполнительных органов и иными ключевыми руководящими работниками в годовом отчете и на корпоративном сайте Банка в сети Интернет.

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

4.2.4. Совет директоров в рамках стратегического планирования (***Комитет по стратегическому планированию, в случае его создания***) должен способствовать повышению эффективности деятельности Банка в долгосрочной перспективе.

Основными задачами Совета директоров в рамках стратегического планирования (комитета по стратегическому планированию) являются:

- определение стратегических целей деятельности Банка, контроль реализации стратегии Банка, выработка рекомендаций Совету директоров по корректировке существующей стратегии развития Банка;
- разработка приоритетных направлений деятельности Банка;
- выработка рекомендаций по дивидендной политике Банка;
- оценка эффективности деятельности Банка в долгосрочной перспективе;
- предварительное рассмотрение и выработка рекомендаций по вопросам участия Банка в других организациях (в том числе по вопросам прямого и косвенного приобретения и отчуждения долей в уставных капиталах организаций, обременения акций, долей);
- оценка добровольных и обязательных предложений о приобретении ценных бумаг Банка;
- рассмотрение финансовой модели и модели оценки стоимости бизнеса Банка и его бизнес-сегментов;
- рассмотрение вопросов реорганизации и ликвидации Банка и подконтрольных ему организаций;
- рассмотрение вопросов изменения организационной структуры Банка и подконтрольных ему организаций;
- рассмотрение вопросов реорганизации бизнес-процессов Банка и подконтрольных ему юридических лиц.

4.2.5. Совет директоров в рамках вопросов этики и урегулирования корпоративных конфликтов (***Комитет по этике и урегулированию корпоративных конфликтов, в случае его создания***) должен способствовать соблюдению Банком этических норм и построению доверительных отношений в Банке, предотвращению и эффективному разрешению корпоративных конфликтов.

Основными задачами Совета директоров в рамках вопросов этики и урегулирования корпоративных конфликтов (комитета по этике и урегулированию корпоративных конфликтов) являются:

- оценка соответствия деятельности Банка этическим принципам, которым следует Банк;
- выработка предложений по внесению изменений в кодекс;
- формулировка позиций по вопросам возможного конфликта интересов работников Банка;
- анализ причин конфликтных ситуаций, возникающих из-за несоблюдения этических норм и стандартов;
- создание в Банке механизма, позволяющего разрешать конфликты, возникающие внутри Банка, а также между акционерами, Банком и акционерами.

В Банке может быть утвержден Советом директоров внутренний документ, содержащий этические правила деятельности Банка (далее - Система ценностей Банка).



*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

Система ценностей Банка должна отражать социальную ответственность Банка, в частности, за соблюдение стандартов качества услуг, продуктов, а также осознание Банком необходимости разработки и внедрения новых технологий, улучшения условий труда. Кроме того, Система ценностей Банка должна препятствовать использованию служебного положения сотрудниками Банка во вред Банку и третьим лицам, в том числе путем незаконного использования конфиденциальной и инсайдерской информации. Система ценностей Банка формулируется для того, чтобы отразить основные социальные ценности Банка, в том числе честность, взаимоуважение, справедливость, а также такие принципы коммерческой деятельности, как прибыльность, удовлетворение потребностей клиентов, высокое качество услуг, охрана здоровья работников, безопасность и эффективность труда. Комитет по этике должен выявлять и предупреждать нарушения закона и этических норм.

**4.3. Вознаграждение членов Совета директоров.**

4.3.1. При определении размера вознаграждения членов Совета директоров Банка необходимо учитывать реальный вклад члена Совета директоров в результаты деятельности Банка.

Критерии определения размера вознаграждения членов Совета директоров должны разрабатываться Комитетом Совета директоров по кадрам и вознаграждениям и одобряться Советом директоров.

4.3.2. Уровень выплачиваемого Банком вознаграждения должен быть достаточным для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для Банка компетенцией и квалификацией.

В соответствии с лучшей практикой корпоративного управления предпочтительной формой денежного вознаграждения членов Совета директоров является фиксированное годовое вознаграждение. Не применяются в отношении членов Совета директоров любые формы краткосрочной мотивации и дополнительного материального стимулирования, выплата которого зависит от результатов деятельности Банка в отчетном периоде и зависит от каких-либо показателей деятельности, в том числе участие членов Совета директоров в опционных программах. Такой подход обусловлен тем, что члены Совета директоров отвечают за достижение долгосрочных (стратегических) целей Банка, а не за текущие показатели, достижение которых может потребовать от них рискованных решений.

Система вознаграждения членов Совета директоров должна обеспечивать сближение финансовых интересов директоров с долгосрочными финансовыми интересами акционеров, быть увязана с долгосрочной стратегией организации. При применении форм краткосрочной мотивации членов Совета директоров принцип сближения финансовых интересов директоров и долгосрочных интересов акционеров нарушается.

Банк не предоставляет (неисполнительным) директорам пенсионных отчислений, программ страхования, инвестиционных программ и прочих льгот и привилегий, а также не предусматривает какие-либо выплаты или выходные пособия в случае прекращения полномочий в связи с переходом контроля над Банком или иными обстоятельствами.

4.3.3. Вопросы о размере вознаграждения членов Совета директоров Банка и порядке его выплаты перед вынесением их на решение общего собрания акционеров Банка должны утверждаться Советом директоров Банка.

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

Система вознаграждения должна содержать прозрачные механизмы определения размеров вознаграждения членов Совета директоров и обеспечивать исключение практики применения недобросовестных механизмов для выплаты вознаграждений.

Право на получение вознаграждения членами Совета директоров закреплено в Положении о Совете директоров Банка.

4.3.4. В годовом отчете Банка необходимо отражать результаты оценки деятельности Совета директоров, а также информацию об общей сумме, выплаченной в качестве вознаграждения и (или) компенсаций членам Совета директоров.

**4.4. Ответственность членов Совета директоров.**

4.4.1. Члены Совета директоров несут ответственность за ненадлежащее исполнение ими своих обязанностей.

Одним из эффективных средств обеспечения надлежащего исполнения членами Совета директоров их обязанностей является предусмотренная законодательством ответственность перед Банком за убытки, причиненные Банком их виновными действиями.

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что управление Банком представляет собой сложный процесс, сопряженный с возможностью того, что решения, принятые Советом директоров в результате разумного и добросовестного исполнения их обязанностей, окажутся все же неверными и повлекут негативные последствия для Банка.

Поскольку одним из оснований ответственности члена Совета директоров является вина, то привлечение его к ответственности зависит от того, действовал ли член Совета директоров при исполнении своих обязанностей разумно и добросовестно, то есть проявил ли он заботливость и осмотрительность, которые следует ожидать от компетентного руководителя, и принял ли он все меры для надлежащего исполнения своих обязанностей. Член Совета директоров считается действующим разумно и добросовестно, если он лично не заинтересован в принятии конкретного решения и внимательно изучил всю информацию, необходимую для принятия решения; при этом иные сопутствующие обстоятельства должны свидетельствовать о том, что он действовал исключительно в интересах Банка.

4.4.2. Банк вправе за счет собственных средств осуществлять страхование ответственности членов Совета директоров с тем, чтобы в случае причинения убытков Банку или третьим лицам действиями членов Совета директоров эти убытки могли быть возмещены за счет средств страховой компании.

Страхование ответственности членов Совета директоров призвано не только повысить эффективность гражданско-правовой ответственности членов Совета директоров, но и убедить стать членами Совета директоров компетентных специалистов, которые, в противном случае, опасались бы предъявления к ним крупных исков.

4.5. В качестве вводных программ ознакомления и обучения, новые члены Совета директоров проходят ознакомление с деятельностью Банка, его финансовым положением, с особенностями деятельности и т.д. и предоставляют уведомление о процедуре ознакомления с делами АО КБ «САММИТ БАНК» (введение в курс дел банка), которое приобщается к личному делу члена Совета директоров.

Введение в должность членов Совета директоров производится в соответствии с Программой вступления в должность членов Совета директоров Банка, утверждённой Советом директоров Банка.

**4.6. Следование Руководству для членов Совета директоров финансовой**

**организации.**

В целях совершенствования практики корпоративного управления в финансовых организациях Банк России рекомендует для применения Руководство для членов совета директоров финансовой организации (Информационное письмо «О руководстве для членов совета директоров (наблюдательного совета) финансовой организации» от 28.02.2019г. № ИН-06-28/18 (далее - *Руководство*)).

Целью подготовленного регулятором Руководства является формирование у членов Совета директоров кредитных организаций профессионального, добросовестного и разумного подхода к управлению финансовой организацией.

Члены Совета директоров Банка стремятся к соблюдению указанного Руководства. Кандидаты в Совет директоров проходят процедуру ознакомления с Руководством до получения их согласия на избрание в Совет директоров Банка либо непосредственно после избрания. Ответственным по ознакомлению кандидата в Совет директоров (нового члена Совета директоров) с Руководством является Корпоративный секретарь.

**4.7. Организация и проведение оценки эффективности Совета директоров.**

4.7.1 Оценка работы Совета директоров является одним из важных инструментов для определения эффективности Совета директоров и разработки подходов к совершенствованию практики его деятельности. Оценка работы Совета директоров проводится в форме самооценки не реже одного раза в год, за период работы Совета директоров, начиная с даты принятия решения общим собранием акционеров об избрании Совета директоров до даты начала процедуры самооценки. Самооценка представляет собой самостоятельный внутренний анализ Советом директоров своей деятельности.

4.7.2. В качестве основного способа (метода) проведения самооценки работы Совета директоров используется анкетирование членов Совета директоров, которое осуществляется в соответствии с Методикой оценки работы Совета директоров Банка, утверждённой Советом директоров Банка.

**Глава 5. Исполнительные органы Банка**

Исполнительные органы Банка, к которым относятся Президент Банка, осуществляющий функции Председателя Правления (единоличный исполнительный орган управления), и Правление Банка (коллегиальный орган управления), являются ключевым звеном структуры корпоративного управления.

Исполнительные органы обязаны служить интересам Банка, то есть осуществлять руководство деятельностью Банка таким образом, чтобы обеспечить как получение дивидендов акционерами, так и возможность развития самого Банка.

Исполнительные органы Банка должны осуществлять свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Банка, Положением о Правлении, настоящим Кодексом и иными внутренними документами Банка.

**5.1. Основные задачи исполнительных органов Банка.**

Для достижения вышеуказанных целей исполнительные органы должны решать, прежде всего, следующие задачи: отвечать за каждодневную работу Банка и ее соответствие стратегическому плану развития, а также добросовестно, своевременно и эффективно исполнять решения Совета директоров Банка и общего собрания акционеров Банка.

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

Исполнительные органы должны действовать в соответствии со стратегическим планом развития Банка.

Стратегический план развития должен утверждаться Советом директоров Банка. Данный документ является руководством при осуществлении текущей деятельности Банка, а его исполнение - главным критерием оценки эффективности деятельности исполнительных органов, ответственных за руководство текущей деятельностью Банка. Исполнительные органы должны согласовывать с Советом директоров совершение сделок, не соответствующих стратегическому плану развития.

В связи с этим Советом директоров Банка должен быть принят внутренний документ, определяющий процедуру согласования операций, которые выходят за рамки стратегического плана развития Банка.

**5.2. Состав и формирование исполнительных органов Банка.**

5.2.1. Состав исполнительных органов Банка должен обеспечивать наиболее эффективное осуществление функций, возложенных на исполнительные органы.

Для исполнения обязанностей Президента Банка и члена Правления Банка физическое лицо должно обладать профессиональной квалификацией, необходимой для руководства текущей деятельностью Банка, соответствовать требованиям законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов Банка России, предъявляемых к данным лицам (квалификационным и требованиям к деловой репутации).

На должность Президента Банка необходимо назначать лицо, удовлетворяющее требованиям Банка России, в том числе, имеющее квалификацию как в сфере банковской деятельности, так и в сфере управления.

5.2.2. Президент Банка и члены Правления Банка должны действовать в интересах Банка. Личностные качества Президента Банка и членов Правления не должны вызывать сомнений в том, что они будут действовать в интересах Банка, поэтому на эти должности необходимо назначать лиц, имеющих безупречную репутацию. При этом совершение лицом преступления в сфере экономической деятельности или против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления, а также административного правонарушения, прежде всего в области предпринимательской деятельности (в т.ч., банковской деятельности), в области финансов, налогов и сборов, рынка ценных бумаг, является одним из факторов, отрицательно влияющих на его репутацию.

5.2.3. Исполнительные органы Банка несут ответственность за руководство текущей деятельностью Банка. Для эффективного исполнения данной задачи они должны обладать достаточной информацией о текущих проблемах деятельности Банка и работать непосредственно с руководителями его среднего звена.

5.2.4. При определении числа членов Правления Банка следует исходить из того, что количество членов Правления должно быть оптимальным для продуктивного и конструктивного обсуждения вопросов, а также для принятия своевременных и взвешенных решений.

5.2.5. В договор с Президентом Банка и членами Правления необходимо включать максимально подробный перечень прав и обязанностей этих лиц.

В договоре рекомендуется, среди прочего, закреплять основания прекращения договора, а также обязанность данного лица заблаговременно уведомлять Банк об увольнении по собственному желанию, процедуру передачи дел вновь назначаемому Президенту Банка (члену Правления), обязанность не разглашать конфиденциальную и

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

инсайдерскую информацию во время работы в Банке и после увольнения, возможность занятия должностей в иных организациях в период нахождения в должности Президента Банка (члена Правления) Банка.

5.2.6. Перечень должностей, которые не относятся к исполнительным органам, однако занятие которых дает основание рассматривать лиц, осуществляющих функции по таким должностям, в качестве кадрового резерва кандидатур для выдвижения в состав исполнительных органов:

<i><b>Единоличный исполнительный орган</b></i>	<i><b>Коллегиальный исполнительный орган</b></i>
Вице-президент	
начальник юридического отдела	
Руководитель службы управления рисками	
Руководитель службы внутреннего контроля	
Руководитель службы внутреннего аудита	

Кроме того, в качестве кадрового резерва кандидатур для выдвижения в состав единоличного исполнительного органа могут выступать действующий член коллегиального исполнительного органа.

Квалификация и деловая репутация вышеуказанных лиц должны соответствовать требованиям, установленным федеральным законодательством, а также нормативно-правовыми актами Банка России, регулирующими деятельность Банка, для исполнительных органов финансовой организации.

Банк также устанавливает требования к квалификации (соответствующее образование и опыт работы) и деловой репутации (отсутствие отрицательных характеристик с предыдущих мест работы) лиц, при назначении на должности которых их недобросовестное поведение способно нанести ущерб репутации и финансовому положению Банка. Должностями, указанными в настоящем абзаце, являются:

<i><b>Должность</b></i>	<i><b>Описание риска нанесения ущерба репутации и финансовому положению Банка</b></i>
системный администратор	раскрытие базы персональных данных клиентов
начальник службы информационной безопасности	
Сотрудник учетно-операционного отдела, непосредственно осуществляющий обслуживание потребителей финансовых услуг	Предоставление клиенту недостоверной информации о потребительских характеристиках продуктов и услуг Банка в целях получения личной выгоды
Сотрудник кредитного отдела, непосредственно осуществляющий обслуживание потребителей финансовых услуг	

Квалификационные требования (наличие высшего экономического или юридического образования, опыт работы в банковской сфере) и требования к деловой репутации (отсутствие отрицательных характеристик с предыдущих мест работы) Банк устанавливает к иным работникам, в случае предоставления таким работникам полномочий по единоличному принятию решения о заключении договоров на значительные суммы (составляющие 1 и более процента от балансовой стоимости активов Банка, определенной по данным его бухгалтерской (финансовой) отчетности на последнюю отчетную дату).

**5.3. Основные обязанности исполнительных органов Банка.**

5.3.1. Президент Банка и члены Правления Банка обязаны действовать в пределах своих полномочий добросовестно и разумно, проявлять при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей должную заботливость и осмотрительность, которых следует ожидать от хорошего руководителя в аналогичной ситуации при аналогичных обстоятельствах.

Президент Банка, член Правления, а также их аффилированные лица не должны принимать подарки или получать иные прямые или косвенные выгоды, цель которых заключается в том, чтобы повлиять на деятельность Президента Банка или члена Правления или на принимаемые ими решения.

5.3.2. В обязанности членов исполнительных органов Банка входит обеспечение деятельности Банка в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, 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.

5.3.3. Президент Банка и члены Правления не должны разглашать или использовать в личных корыстных интересах и в интересах третьих лиц конфиденциальную и инсайдерскую информацию о Банке.

Президент Банка и члены Правления должны воздерживаться от совершения действий, которые приведут или потенциально способны привести к возникновению конфликта интересов между их интересами и интересами Банка, а в случае возникновения такого конфликта - информировать об этом Совет директоров.

5.3.4. Исполнительные органы должны создавать атмосферу заинтересованности работников Банка в эффективной работе Банка.

Исполнительные органы должны стремиться к тому, чтобы каждый работник дорожил своей работой в Банке, осознавал, что от результатов работы Банка в целом зависит его материальное положение.

При установлении работникам заработной платы и иных выплат следует учитывать уровень ответственности соответствующей должности работника, требуемой должностью квалификации и сложности выполняемой работы, а также рыночных условий оплаты труда в регионе расположения подразделения кредитной организации. Целью политики Банка в области оплаты труда должно являться поощрение поведения банковских работников, поддерживающих толерантность к рискам, систему управления рисками и долгосрочную финансовую стабильность. Одновременно политика оплаты труда Банка призвана обеспечить привлечение и удержание персонала с квалификацией, знаниями и опытом, позволяющими выполнять их конкретные функции.

О принятых исполнительными органами решениях, которые могут оказать влияние на условия труда, исполнительным органам следует своевременно информировать работников.

Кроме того, исполнительные органы должны реализовывать политику Банка, направленную на обеспечение здоровья работников и безопасности их труда, анализировать результаты проведения этой политики и, в случае необходимости, предлагать Совету директоров меры по ее совершенствованию, если для принятия данных мер необходимо решение Совета директоров.

**5.4. Организация работы исполнительных органов Банка.**

5.4.1. Президент Банка как Председатель Правления должен обеспечить такую организацию проведения заседаний Правления, чтобы деятельность Правления была эффективной.

5.4.2. Выполнение возложенных на исполнительные органы обязанностей невозможно без проведения плановых заседаний Правления, которые целесообразно проводить не реже одного раза в неделю.

5.4.3. В Банке должны быть обеспечены такие условия, чтобы все члены Правления заблаговременно получали уведомление о предстоящем заседании Правления.

Срок до назначенного заседания должен быть достаточным, чтобы позволить членам Правления подготовиться к нему по всем вопросам повестки дня.

**5.5. Вознаграждение Президента Банка и членов Правления Банка.**

5.5.1. Система вознаграждения Президента Банка и членов Правления предусматривает зависимость вознаграждения от результата работы Банка, их личного вклада в достижение этого результата.

5.5.2. Размер вознаграждения Президента Банка и членов Правления определяется таким образом, чтобы обеспечить разумное и обоснованное соотношение фиксированной части вознаграждения и переменной части вознаграждения, зависящей от результатов работы Банка и личного (индивидуального) вклада в конечный результат.

В этой связи в Банке необходимо предусмотреть возможность увеличения (уменьшения) их вознаграждения, а также выплаты части вознаграждения в форме премии по итогам года или долгосрочные программы поощрительных выплат. Комитет Совета директоров по кадрам и вознаграждениям должен обеспечить соответствие таких долгосрочных программ как интересам Президента Банка и членов Правления, так и интересам акционеров, а также предусмотреть реалистичность и перспективность показателей деятельности, за которые назначается поощрение.

**5.6. Порядок, обеспечивающий исключение практики применения недобросовестных механизмов для выплаты вознаграждений.**

По рекомендациям Базельского комитета по банковскому надзору, доведенных письмом Банка России от 06.02.2012г. № 14-Т "Принципы совершенствования корпоративного управления", Банк должен придерживаться Принципов надлежащей практики выплаты вознаграждений (Principles for Sound Compensation Practices) Совета по финансовой стабильности (СФС) и "Методологии оценки реализации Принципов и Стандартов в области выплаты вознаграждений" или обеспечить соблюдение национального законодательства, которое соответствует Принципам и Стандартам СФС. Банк принимает эти принципы, обеспечивающие исключение практики применения недобросовестных механизмов для выплаты вознаграждений:

- Комитет по вознаграждениям осуществляет контроль за разработкой и функционированием системы выплаты вознаграждений и следит за тем, чтобы вознаграждения соответствовали деловой культуре кредитной организации, долгосрочной стратегии бизнеса и управления рисками, достигнутым результатам и контрольной среде, а также требованиям действующего законодательства.

- Совет директоров должен держать под постоянным контролем разработку и функционирование системы выплаты вознаграждений, осуществлять мониторинг и

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

производить оценку системы выплаты вознаграждений во избежание отклонений от первоначального замысла.

- Вознаграждение работников должно осуществляться с учетом проявляемой ими осмотрительности при принятии рисков: вознаграждение должно учитывать все виды рисков; получаемое вознаграждение должно быть симметрично последствиям рисков; сроки выплаты вознаграждения должны учитывать временные горизонты рисков; сочетание форм выплаты вознаграждения (денежные средства, ценные бумаги и т.п.) не должно нарушать соответствие рискам.

- В систему вознаграждения руководства не должно быть заложено значительных стимулов к риску, в том числе не сопровождающихся адекватными контрольными процедурами.

При выплате вознаграждений Банк, как добросовестный налогоплательщик, обеспечивает уплату соответствующих налогов и сборов в соразмерных суммах, не допускает нарушения фундаментальных правовых норм и не применяет так называемые "серые схемы" (формально законные действия, основанные на пробелах в законодательстве, не нарушающие букву закона, однако противоречащие духу закона). Также при начислении и выплате вознаграждений Банк, исходя из правовых позиций работодателя и его сотрудников, руководствуется утвержденной политикой оплаты труда и ее принципами, трудовым, налоговым, гражданским законодательством и всегда придерживается принципов экономической целесообразности и осторожности.

Действующая система внутреннего контроля в Банке, на всех этапах текущего и последующего контроля, обеспечивает исключение практики применения недобросовестных механизмов для выплаты вознаграждений.

### **5.7. Ответственность Президента Банка и членов Правления Банка.**

5.7.1. Президент Банка и члены Правления Банка несут ответственность за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Одним из эффективных средств обеспечения надлежащего исполнения Президентом Банка и членами Правления Банка своих обязанностей является предусмотренная законодательством ответственность перед Банком за убытки, причиненные Банку их виновными действиями.

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что разумные и добросовестные действия Президента Банка и членов Правления и надлежащее исполнение ими своих обязанностей могут оказаться все же неверными и повлечь за собой негативные материальные последствия для Банка.

Поскольку одним из оснований ответственности Президента Банка и членов Правления является вина, то привлечение его к ответственности зависит от того, действовал ли он при исполнении своих обязанностей разумно и добросовестно, то есть проявил ли он заботливость и осмотрительность, которые следует ожидать от компетентного руководителя, и принял ли он все необходимые меры для надлежащего исполнения своих обязанностей. Президент Банка и член Правления считается действующим разумно и добросовестно, если он лично не заинтересован в принятии конкретного решения и внимательно изучил всю информацию, необходимую для принятия решения; при этом иные сопутствующие обстоятельства должны свидетельствовать о том, что он действовал исключительно в интересах Банка.



*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

5.7.2. Совет директоров должен принимать меры к прекращению полномочий виновных в причинении убытков Президента Банка, членов Правления и к привлечению их к ответственности за нарушение своих обязательств перед Банком,

5.7.3. Банк вправе за счет собственных средств осуществлять страхование ответственности Президента Банка, членов Правления, с тем, чтобы в случае причинения убытков Банку или третьим лицам действиями этих лиц убытки могли быть возмещены.

Внедрение такого механизма позволит не только повысить эффективность гражданско-правовой ответственности, но и привлечь к работе в исполнительных органах компетентных специалистов, которые в противном случае опасались бы предъявления к ним крупных исков.

## **5.8. Следование рекомендациям исполнительным органам финансовых организаций.**

5.8.1. В целях совершенствования практики корпоративного управления в финансовых организациях Банк России подготовил Рекомендации исполнительным органам финансовых организаций (Информационное письмо «О рекомендациях исполнительным органам финансовых организаций» от 25.12.2019г. № ИН-06-14/99 (далее- *Рекомендации*)), официально опубликовано на сайте Банка России 14.01.2020г.).

Рекомендации посвящены ключевым аспектам деятельности исполнительных органов финансовых организаций. Они содержат вопросы, на которые руководству финансовых организаций целесообразно обращать внимание для более детального анализа и изучения требований нормативных правовых актов, внутренних документов финансовой организации. При этом рекомендации не предлагают унифицированную модель поведения руководителей финансовых организаций, а содержат подходы, которые могут использоваться в зависимости от характера и масштаба деятельности, стратегических целей финансовой организации, профиля ее рисков и иных факторов.

5.8.2. Президент Банка, его заместители, члены Правления и иные заинтересованные лица, участвующие в корпоративном управлении, в обязательном порядке знакомятся с рекомендациями и используют их в практике корпоративного управления, что, в конечном итоге, позволяет решить ряд важных задач:

- повысить качество корпоративного управления, улучшить понимание исполнительными органами своей роли в системе корпоративного управления Банка, а также важности знаний и навыков, требуемых для качественного руководства финансовой организацией;
- улучшить условия для формирования у исполнительных органов Банка как одного из основных элементов системы корпоративного управления добросовестного и разумного подхода к управлению Банка, применение которого будет способствовать укреплению надежности Банка, а также повышению стабильности финансового рынка.

5.8.3. При назначении новых руководителей (единоличного исполнительного органа, его заместителей, членов коллегиального исполнительного органа), рекомендации Банка России «Исполнительным органам финансовых организаций» от 25.12.2019 № ИН-06-14/99 доводятся до их сведения начальником службы по работе с персоналом.

## **5.9. Оценка деятельности единоличного и коллегиального исполнительных органов.**

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

5.9.1. Эффективность деятельности единоличного и коллегиального исполнительного органов оценивается акционерами Банка на годовых общих собраниях при рассмотрении вопроса об утверждении годового отчета, годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности (утверждение соответствующей отчетности свидетельствует об эффективной деятельности исполнительных органов). В течение всего периода осуществления деятельности единоличного и коллегиального исполнительного органов эффективность их деятельности оценивается Советом директоров Банка.

5.9.2. Стандарты (процедуры, методики) оценки Советом директоров деятельности исполнительных органов управления:

Оценка Советом директоров эффективности деятельности исполнительных органов управления осуществляется по следующим критериям:

- Результативность
- Дополнительная оценка деятельности коллегиального исполнительного органа.

5.9.2.1. Главным критерием деятельности исполнительных органов Банка является **результативность**. Для оценки Советом директоров результативности используется технология SMART где

Принцип		Комментарий/обоснование
<b>S</b>	<i>Specific</i> конкретность	определяются конкретные показатели, подлежащие анализу
<b>M</b>	<i>measurable</i> измеримость	результат показателей, подлежащих анализу, возможно измерить и вывести в итоговую понятную оценку
<b>A</b>	<i>achievable</i> достижимость	целевые границы измеряемых оценок деятельности укладываться в реалистичные и объективные показатели
<b>R</b>	<i>relevant</i> уместность	показатели, лежащие в основе оценки, максимально уместны, актуальны и важны: совокупно и обобщенно отражают основные результаты деятельности Банка по существенным направлениям
<b>T</b>	<i>timed</i> определенность по времени	установлены временные точки/даты/периоды, за/на которые осуществляется оценка, а также - период, не позднее которого производится оценка эффективности деятельности

В указанной технологии SMART оценка деятельности осуществляется с точки зрения надлежащего исполнения единоличным и коллегиальным исполнительными органами своих обязанностей, достижения оптимального баланса при реализации стратегических целей Банка в условиях ограниченности его ресурсов и изменения внешней среды Банка. Баланс поддерживается между разными по содержанию, а порой разнонаправленными целями, как, например, доли в различных секторах финансового рынка, конкурентная позиция на национальном и региональном рынках услуг, объем активов, приносящих доход, прибыль, размер дивидендов и отчислений в фонды, изменение размера и структуры клиентской базы, обеспечения клиентов продуктами и услугами Банка, эффективность использования и экономия ресурсов, эффективность реализации проектов по внедрению новых продуктов и услуг, финансовых технологий. При этом исполнительные органы вынуждены искать компромиссные решения для удовлетворения разнонаправленных интересов акционеров, персонала, органов государственной власти и местного самоуправления, некоммерческих

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

организаций, организаций, объединяющих граждан, проживающих на территории коммерческого присутствия Банка, клиентов, кредиторов и иных стейкхолеров.

Оценка Советом директоров критерия результативности деятельности исполнительных органов управления осуществляется по результатам достигнутых на квартальные даты внутри соответствующего полугодия оценок:

- исполнения утвержденной Стратегии (Плана)
- кредитного риска
- риска ликвидности
- процентного риска банковского портфеля
- рыночного риска
- риска концентрации
- операционного риска
- риска потери деловой репутации
- регуляторного риска
- уровня риска ОД/ФТ/ФРОМУ
- состояния информационной безопасности
- Соблюдение целевых уровней показателей риск-аппетита

5.9.2.2. Критерий «Дополнительная оценка деятельности коллегиального исполнительного органа» оценивается на основании оценок следующих показателей:

- соответствие навыков, опыта, знаний и компетенций членов коллегиального органа целям и задачам, масштабу и характеру деятельности Банка;
- качество взаимодействия коллегиального исполнительного органа с Советом директоров, с акционерами и другими стейкхолдерами;
- эффективность организации работы коллегиального исполнительного органа и его функционирования как единого целого.

5.9.3. Методика оценки (содержащая бальную и весовую оценки показателей, входящих в итоговую оценку), процедуры выведения итоговой оценки эффективности деятельности исполнительных органов управления изложена в Приложении № 1 к настоящему Кодексу.

5.9.4. Исполнительные органы Банка периодически отчитываются перед Советом директоров о своей деятельности: дважды в год, по итогам первого и второго полугодия (не позднее 25 февраля и не позднее 25 августа), Правление Банка (председателем которого является единоличный исполнительный орган) представляет Совету директоров **Отчет об эффективности деятельности исполнительных органов управления за соответствующий период.**

На основании указанного Отчета Совет директоров должен иметь возможность оценить деятельность исполнительных органов управления Банка в соответствии с долгосрочными целями банка, утвержденной стратегией, политикой по управлению рисками, риск-аппетитом. **Оценка деятельности исполнительных органов управления может принимать значения «Эффективная», «Недостаточно эффективная» и «Неэффективная».**

Ответственным за координацию ответственных исполнителей, подготовку и рассмотрение отчета исполнительных органов управления, содержащего оценку

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

эффективности деятельности исполнительных органов управления, для представления Совету директоров, является единоличный исполнительный орган (Президент) Банка.

5.9.5. Важно, чтобы процесс оценки не носил формальный характер, а проводился для того, чтобы результаты оценки могли быть использованы Советом директоров для учета в работе в целях повышения эффективности управления деятельностью Банка, при формировании состава его исполнительных органов на будущие периоды, разработке программ введения в должность и программ развития высшего менеджмента (при наличии таких программ), а также в других сферах деятельности Банка.

5.9.6. Оценка эффективности деятельности руководителей Банка позволяет получить необходимые сведения об успешности управления конкретными направлениями деятельности и процессами для принятия решения о необходимости корректировок в случае выявления отклонений от заданных параметров. Данный эффект достигается за счет предоставления исполнительным органам Банка обратной связи о сильных и слабых сторонах их деятельности, а также обсуждения способов и мер для ликвидации возникших проблем.

5.9.7. Оценка эффективности исполнительных органов Банка может использоваться для:

- стимулирования руководителей к достижению поставленных целей;
- определения целей и задач на следующий период;
- определения кандидатов на замещение должностей в исполнительных органах Банка или перераспределения функций лиц, назначенных (избранных) в исполнительные органы;
- принятия решения о размере вознаграждения и нематериальном поощрении руководителей.

5.9.8. По результатам проведения оценки в случае выявления недостатков в деятельности исполнительных органов Совет директоров поручает исполнительным органам разработать план улучшения их работы и на регулярной основе отслеживать его реализацию.

## **Глава 6. Корпоративный секретарь Банка**

6.1. Эффективное текущее взаимодействие с акционерами, координация действий Банка по защите прав и интересов акционеров, поддержка эффективной работы Совета директоров Банка обеспечиваются Корпоративным секретарем.

6.2. Корпоративный секретарь Банка (руководитель юридического отдела) должен обладать знаниями, опытом и квалификацией, достаточными для исполнения возложенных на него обязанностей, безупречной репутацией и пользоваться доверием акционеров.

6.3. Решение о возложении функций Корпоративного секретаря на лицо или структурное подразделение Банка, отличное от лица, указанного в п.6.2. настоящего Кодекса, принимает Совет директоров Банка.

### **6.4. Основные функции Корпоративного секретаря Банка.**

6.4.1. Участие в организации подготовки и проведения общего собрания акционеров Банка в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Устава и иных внутренних документов Банка на основании решения Совета директоров Банка о проведении общего собрания акционеров Банка.

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

6.4.2. Содействие Председателю Совета директоров Банка в обеспечении подготовки и проведения заседаний Совета директоров в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, Устава и иных внутренних документов Банка.

6.4.3. Содействие членам Совета директоров Банка при осуществлении ими своих функций.

Членам Совета директоров Банка должно оказываться содействие в получении информации, которая им необходима для исполнения своих обязанностей, в частности члены Совета директоров Банка вправе быть ознакомлены с протоколами заседаний Правления, приказами и распоряжениями Президента Банка, иными документами исполнительных органов Банка, протоколами заседаний и заключениями Ревизионной комиссии (при ее наличии) и аудиторской организации Банка, а также, по решению Председателя Совета директоров Банка, с первичными документами бухгалтерского учета.

Члены Совета директоров Банка вправе получать разъяснения требований законодательства Российской Федерации, Устава и иных внутренних документов Банка, касающихся вопросов подготовки и проведения общего собрания акционеров Банка, заседаний Совета директоров Банка, раскрытия (предоставления) информации о Банке и иных вопросов, связанных с деятельностью органов управления Банка.

6.4.4. Участие в реализации политики Банка по раскрытию информации, а также обеспечение корпоративного хранения документов Банка.

6.4.5. Обеспечение взаимодействия Банка с его акционерами и участие в предупреждении корпоративных конфликтов.

6.4.6. Обеспечение реализации установленных законодательством и внутренними документами Банка процедур, обеспечивающих реализацию прав и законных интересов акционеров, и контроль за их соблюдением.

6.4.7. Незамедлительное информирование Совета директоров обо всех выявленных нарушениях законодательства, а также положений внутренних документов Банка, соблюдение которых относится к функциям секретаря Банка.

6.4.8. Участие в совершенствовании системы и практики корпоративного управления Банка.

## **Глава 7. Существенные корпоративные действия**

7.1. Действия, которые в значительной степени влияют или могут повлиять на структуру акционерного капитала и финансовое состояние Банка и, соответственно, на положение акционеров (существенные корпоративные действия), должны осуществляться на справедливых условиях, обеспечивающих соблюдение прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных сторон.

7.2. Существенными корпоративными действиями признаются следующие действия:

- реорганизация Банка;
- приобретение 30 и более процентов голосующих акций Банка;
- совершение Банком существенных сделок;
- увеличение или уменьшение уставного капитала Банка;
- осуществление листинга и делистинга акций Банка;

7.3. При совершении существенных корпоративных действий, затрагивающих права и законные интересы акционеров, Банк обеспечивает равные условия для всех акционеров Банка, а при недостаточности предусмотренных законодательством механизмов,

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

направленных на защиту прав акционеров, - дополнительные меры, защищающие права и законные интересы акционеров Банка. При этом Банк должен руководствоваться не только соблюдением формальных требований законодательства, но и принципами корпоративного управления, изложенными в настоящем Кодексе.

7.4. Банк обеспечивает такой порядок совершения существенных корпоративных действий, который позволяет акционерам своевременно получать полную информацию о таких действиях, обеспечивает им возможность влиять на совершение таких действий и гарантирует соблюдение и адекватный уровень защиты их прав при совершении таких действий.

7.5. Вся информация о существенных корпоративных действиях своевременно раскрывается Банком в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и нормативными правовыми актами Банка России.

7.6. Ключевую роль в принятии решений или выработки рекомендаций в отношении существенных корпоративных действий играет Совет директоров.

7.7. Совет директоров Банка и исполнительные органы Банка при осуществлении существенных корпоративных действий, прежде всего, обязаны соблюдать требования законодательства Российской Федерации и Устава Банка.

## **Глава 8. Раскрытие информации о Банке**

8.1. Банк и его деятельность должны быть прозрачными для акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц.

8.2. Осуществляя раскрытие информации, Банк руководствуется следующими принципами:

- регулярность, последовательность и оперативность ее предоставления;
- доступность такой информации для большинства акционеров и иных заинтересованных лиц;
- достоверность и полнота содержания, соблюдение разумного баланса между открытостью Банка и соблюдением его коммерческих интересов.

8.3. Банк обеспечивает полное и своевременное раскрытие информации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также осуществляет добровольное раскрытие дополнительной информации.

8.4. Информационная политика Банка должна обеспечивать возможность свободного и необременительного доступа к информации о деятельности Банка.

Каналы распространения информации должны обеспечивать свободный и необременительный доступ заинтересованных лиц к раскрываемой Банком информации.

Сайт Банка в сети Интернет является основным источником раскрытия информации Банком.

За раскрытие информации о деятельности Банка отвечают исполнительные органы Банка. Выполняя обязанности по раскрытию информации, исполнительные органы Банка должны действовать в соответствии с установленными Банком правилами о раскрытии информации.

Внутренний документ Банка, содержащий правила и подходы к раскрытию информации (Положение об информационной политике), утверждается Советом директоров Банка.

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

8.5. Одним из наиболее важных инструментов информационного взаимодействия с акционерами и другими заинтересованными сторонами является годовой отчет, содержащий информацию, позволяющую оценить итоги деятельности Банка за год.

8.6. Предоставление Банком информации и документов по запросам акционеров Банка осуществляется в соответствии с принципами равнодоступности и необременительности.

Доступ акционеров к информации о Банке, подлежащей представлению акционерам Банка, должен обеспечивать Корпоративный секретарь Банка (подразделение, осуществляющее функции Корпоративного секретаря Банка).

Для предоставления документов или выдачи их копий необходимо проверять факт владения обратившимся лицом акциями Банка.

8.7. Предоставление Банком информации и документов акционерам осуществляется удобным для акционеров способом и в удобной для них форме, в том числе с использованием электронных носителей информации и современных средств связи (с учетом пожеланий направивших требование о предоставлении документов и информации акционеров к форме их предоставления, подтверждению верности копий документов и способу их доставки).

8.8. Информация о Банке, составляющая коммерческую или служебную тайну, должна быть защищена.

Перечень информации, составляющей коммерческую или служебную тайну, условия доступа к такой информации, а также возможность ее использования определяются Банком с учетом необходимости соблюдения разумного баланса между открытостью Банка и стремлением не нанести ущерб его интересам.

Забываясь 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.

В договор с должностными лицами и работниками Банка необходимо включать условия о неразглашении конфиденциальной информации.

## **Глава 9. Система управления рисками и внутреннего контроля**

9.1. В Банке создана эффективно функционирующая система управления рисками и внутреннего контроля, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных перед Банком задач и целей.

9.2. Совет директоров Банка утверждает стратегию управления рисками, определяет принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке.

9.3. Исполнительные органы Банка обеспечивают создание и функционирование эффективной системы управления рисками и внутреннего контроля в Банке, отвечают за выполнение решений Совета директоров в области организации системы управления рисками и внутреннего контроля.

9.4. Система управления рисками и внутреннего контроля в Банке обеспечивает объективное, справедливое и ясное представление о текущем состоянии и перспективах Банка, целостность и прозрачность отчетности Банка, разумность и приемлемость принимаемых Банком рисков.

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

9.5. При создании системы управления рисками Банк руководствуется нормативными документами Банка России и рекомендациями Базельского комитета по банковскому надзору. Управление регуляторным (комплаенс) риском осуществляется в соответствии с нормативными актами Банка России.

Управление рисками и внутренний контроль рассматриваются в контексте единой интегрированной в бизнес-процессы Банка системы управления рисками и внутреннего контроля.

Основными задачами системы интегрированного управления рисками, как составной части процесса управления Банком, является внедрение стандартов управления рисками, принципов лимитов и ограничений политик управления рисками, мониторинг уровня рисков и формирование отчетности по рискам, обеспечение соответствия уровня принятых рисков установленным лимитам, моделирование и формирование общего профиля рисков.

9.6. Эффективное управление рисками является одним из ключевых факторов стабильного развития Банка, выполнения его стратегических задач и роста капитализации. Банк осознает важность управления рисками и принимает меры по построению системы управления рисками, соответствующей лучшим образцам российской и зарубежной практики.

9.7. При определении принципов и подходов к организации системы управления рисками и внутреннего контроля Банк исходит из задач этой системы, которыми являются:

- обеспечение разумной уверенности в достижении целей Банка;
- обеспечение эффективности финансово-хозяйственной деятельности и экономичного использования ресурсов;
- выявление рисков и управление такими рисками;
- обеспечение сохранности активов Банка;
- обеспечение полноты и достоверности бухгалтерской (финансовой), статистической, управленческой и другой отчетности;
- контроль за соблюдением законодательства, а также внутренних политик, регламентов и процедур Банка.

9.8. В Банке должна быть создана эффективная система ежедневного контроля за финансово-хозяйственной деятельностью.

Система контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Банка призвана обеспечить точное исполнение стратегического плана развития, который утверждается Советом директоров Банка.

Компетенция входящих в систему контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Банка органов и лиц, осуществляющих разработку, утверждение, применение и оценку эффективности процедур внутреннего контроля должна быть разграничена.

Совету директоров Банка должна предоставляться полная информация о результатах финансово-хозяйственной деятельности Банка.

9.9. Для систематической независимой оценки надежности и эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля и практики корпоративного управления в Банке организовано проведение внутреннего аудита.

9.10. В целях определения направлений стимулирования сотрудников соблюдать принятую в Банке систему этических принципов и стандартов поведения не реже одного раза в год проводится обследование (анкетирование) уровня соблюдения сотрудниками принципов этики и поведения. Обследование (анкетирование) проводится в форме



*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

самооценки не реже одного раза в год в момент проведения самооценки корпоративного управления в Банке, за период, начиная с даты последней оценки до даты начала процедуры самооценки.

Проведение обследования (анкетирование) соблюдения сотрудниками Банка принципов этики и поведения, кодекса корпоративного управления осуществляется с использованием перечня вопросов, изложенных в анкете (Приложение № 2 к настоящему Кодексу).

В процессе анкетирования сотрудникам Банка предлагается ответить на вопросы анкеты и выразить свое субъективное мнение относительно соблюдения сотрудниками Банка этических принципов и стандартов поведения, положений кодекса корпоративного управления. Результативность анкетирования зависит, прежде всего, от вовлеченности, честности и открытости сотрудников Банка, понимания ими важности проведения оценки.

Функции по организации и проведению обследования (анкетирования) уровня соблюдения сотрудниками принципов этики и поведения закрепляются за начальником службы по работе с персоналом.

Оценка соблюдения сотрудниками Банка принципов этики и поведения осуществляется службой внутреннего аудита путем рассмотрения результатов анкетирования. Служба внутреннего аудита в случае необходимости формулирует рекомендации по соблюдению сотрудниками принципов этики и поведения. Результаты оценки соблюдения сотрудниками принципов этики и поведения рассматриваются исполнительными органами и Советом директоров одновременно с результатами самооценки корпоративного управления в Банке.

**9.11. Следование рекомендациям руководителям службы внутреннего контроля, службы внутреннего аудита, службы управления рисками финансовых организаций.**

9.11.1. В целях совершенствования практики корпоративного управления в финансовых организациях Банк России подготовил:

- *Рекомендации по организации управления рисками, внутреннего контроля, внутреннего аудита, работы комитета совета директоров (наблюдательного совета) по аудиту в публичных акционерных обществах (Информационное письмо «О рекомендациях по организации управления рисками, внутреннего контроля, внутреннего аудита, работы комитета совета директоров (наблюдательного совета) по аудиту в публичных акционерных обществах» от 01.10.2020г. № ИН-06-28/143, официально опубликовано на сайте Банка России 07.10.2020г.).* Документ содержит методическую базу, которая позволит компаниям выстроить процессы, совершенствовать свою организационную структуру, усилить роль совета директоров и его профильных комитетов по риску и аудиту.

и

- *Рекомендации руководителям службы внутреннего контроля, службы внутреннего аудита, службы управления рисками финансовых организаций (Информационное письмо «О рекомендациях руководителям службы внутреннего контроля, службы внутреннего аудита, службы управления рисками финансовых организаций» от 24.12.2020г. № ИН-06-14/180, официально опубликовано на сайте Банка России 20.01.2021г.).* В документе изложены общие подходы, которые рекомендуется использовать в работе. Указанные рекомендации не предлагают унифицированной модели поведения руководителей служб внутреннего контроля, внутреннего аудита и управления рисками.

9.11.2. Руководители служб внутреннего контроля, внутреннего аудита и управления рисками в обязательном порядке знакомятся с рекомендациями Банка России, указанными в п.9.11.1 настоящего Кодекса, и стремятся использовать их в практике корпоративного

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

управления.

9.11.3. При назначении новых руководителей служб внутреннего контроля, внутреннего аудита и управления рисками, рекомендации, указанные в п.9.11.1 настоящего Кодекса доводятся до их сведения начальником службы по работе с персоналом.

**Заключительные положения**

Положения настоящего Кодекса носят обязательный характер для всех работников Банка, в том числе исполнительных органов Банка (Президента Банка, членов Правления Банка), и членов Совета директоров Банка.

Нарушение работниками Банка, а также членами Совета директоров Банка положений настоящего Кодекса может явиться основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности и иным видам правовой ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Настоящий Кодекс может пересматриваться и совершенствоваться по предложениям акционеров, владеющих 10 и более процентов обыкновенных именных акций Банка, Президента Банка, членов Правления Банка, членов Совета директоров Банка, членов ревизионной комиссии. Указанные предложения направляются на имя Председателя Совета директоров Банка.

Текст настоящего Кодекса должен быть размещен на сайте Банка в сети Интернет.

Настоящий Кодекс, а также любые изменения и дополнения к нему вступает в силу с момента утверждения их Советом директоров Банка или с даты, указанной в решении Совета.

**Методика и процедура оценки эффективности  
деятельности исполнительных органов управления  
АО КБ "САММИТ БАНК"**

**1. Оценка критерия результативности деятельности:**

В целях оценки результативности деятельности исполнительных органов управления за отчетное полугодие, анализируются значения показателей, достигнутые на квартальные даты внутри соответствующего полугодия (для оценки за первое полугодие анализу подлежат квартальные даты на 01 апреля и на 01 июля, для оценки за второе полугодие анализу подлежат квартальные даты на 01 октября и на 01 января).

Показатели, результаты которых лежат в основе оценки результативности деятельности исполнительных органов управления, установлены настоящим Кодексом:

- исполнения утвержденной Стратегии (Плана)
- кредитного риска
- риска ликвидности
- процентного риска банковского портфеля
- рыночного риска
- риска концентрации
- операционного риска
- риска потери деловой репутации
- регуляторного риска
- уровня риска ОД/ФТ/ФРОМУ
- состояния информационной безопасности
- Соблюдение целевых уровней показателей риск-аппетита

Источник информации о значении показателей – соответствующие квартальные отчеты подразделений/служб, рассматриваемые на Правлении (оценка регуляторного риска по состоянию на 01 апреля и 1 октября выводится на основании отчета об уровне регуляторного риска, предоставляемого Службой внутреннего контроля в адрес единоличного исполнительного органа).

Оценка результативности деятельности исполнительных органов управления за **квартал** выводится в соответствии со следующей системой балльной и весовой оценок анализируемых показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Вес показателя	Значение показателя	Балл, присваиваемый достигнутому значению показателя
1.	Исполнение утвержденной	3	ИСПОЛНЕНО (полностью выполнен)	4
			ЧАСТИЧНО ИСПОЛНЕНО с ФР (достигнута	3

## Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»

№ п/п	Наименование показателя	Вес пока- зателя	Значение показателя	Балл, присва- иваемый достигну- тому значению показателя
	Стратегии (Плана)		цель по финансовому результату*, при возможном недостижении прочих ключевых показателей деятельности)	
			ЧАСТИЧНО ИСПОЛНЕНО БЕЗ ФР (Выполнены основные целевые количественные показатели деятельности, при недостижении установленной величины прибыли*)	2
			НЕ ИСПОЛНЕНО (утвержденная стратегия не исполнена полностью)	1
2.	Кредитный риск	3	Удовлетворительный	3
			Допустимый	2
			Неудовлетворительный	1
3.	Риск ликвидности	2	Удовлетворительный	3
			Допустимый	2
			Неудовлетворительный	1
4.	Процентный риск банковского портфеля	2	Удовлетворительный	3
			Допустимый	2
			Неудовлетворительный	1
5.	Риск концентрации	2	Умеренный	3
			Повышенный	2
			Высокий	1
6.	Правовой риск	2	Низкий	3
			Средний	2
			Высокий	1
7.	Операционный риск	2	Удовлетворительный	3
			Допустимый	2
			Неудовлетворительный	1
8.	Риск потери деловой репутации	2	Низкий	3
			Средний	2
			Высокий	1
9.	Регуляторный риск	2	Приемлемый	2
			Неприемлемый	1
10.	уровень риска ОД/ФТ/ФРОМУ	2	Удовлетворительный	3
			Допустимый	2
			Неудовлетворительный	1
11.	Состояние информационной безопасности	2	Удовлетворительно	2
			Неудовлетворительно	1
12.	соблюдение целевых уровней	3	Соблюдение	3
			несоблюдение внутри периода	2

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

№ п/п	Наименование показателя	Вес пока- зателя	Значение показателя	Балл, присва- иваемый достигну- тому значению показателя
	показателей риск-аппетита		несоблюдение внутри периода и на анализируемую дату	1

\*ФР, прибыль – финансовый результат, определенный Стратегическим планом. В целях анализа достижения показателя финансового результата, показатель рассматривается во всех аспектах: принимается во внимание как прибыль по РСБУ (без учета корректировок МСФО9), так и балансовая прибыль (с учетом МСФО9), как до налогообложения, так и после налогообложения).

Итоговая оценка результативности деятельности за полугодие представляет собой среднее арифметическое оценок двух входящих в полугодие кварталов.

**Оценка результативности деятельности исполнительных органов управления может принимать значения «Удовлетворительная» и «Неудовлетворительная».**

**«Удовлетворительной»** признается деятельность исполнительных органов управления, в случае если итоговая оценка составила **1,5 баллов и более**.

**«Неудовлетворительной»** признается деятельность исполнительных органов управления, в случае если итоговая оценка составила **менее 1,5 баллов**.

2. Оценка критерия «Дополнительная оценка деятельности коллегиального исполнительного органа».

Оценка показателей носит качественный, оценочный характер и отображает субъективную оценку деятельности коллегиального исполнительного органа управления. Окончательная оценка показателей находится в компетенции Совета директоров. Показатели, оценка которых лежит в основе «Дополнительной оценки деятельности коллегиального исполнительного органа», установлены настоящим Кодексом:

- соответствие навыков, опыта, знаний и компетенций членов коллегиального органа целям и задачам, масштабу и характеру деятельности Банка;
- качество взаимодействия коллегиального исполнительного органа с Советом директоров, с акционерами и другими стейкхолдерами.

При оценке показателя учитывается в том числе обеспечивается ли надлежащее качество предоставляемой коллегиальным исполнительным органом информации Совету директоров и Общему собранию акционеров, прозрачность принятия решений коллегиального органа для его членов, Совета директоров и Общего собрания акционеров.

- эффективность организации работы коллегиального исполнительного органа и его функционирования как единого целого.

При оценке показателя учитывается в том числе обеспечивается ли вынесение на заседание всех важных вопросов компетенции коллегиального исполнительного органа, соблюдение регулярности проведения заседаний, своевременность принятия решений по вопросам компетенции коллегиального исполнительного органа, используемым стилем

*Кодекс корпоративного управления АО КБ «САММИТ БАНК»*

председательства на заседаниях, организация и уровень подготовки заседаний, а также необходимое качество обсуждения вопросов, вынесенных на заседание.

«Дополнительная оценка деятельности коллегиального исполнительного органа» рассчитывается в соответствии со следующей системой балльной и весовой оценок анализируемых показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Вес показателя	Значение показателя	Балл, присваиваемый достигнутому значению показателя
1.	соответствие навыков, опыта, знаний и компетенций членов коллегиального органа целям и задачам, масштабу и характеру деятельности Банка	2	Соответствует полностью	3
			Соответствует не в полной мере	2
			Не соответствует	1
2.	качество взаимодействия коллегиального исполнительного органа с Советом директоров, с акционерами и другими стейкхолдерами	2	Высокое качество взаимодействия	3
			Среднее качество взаимодействия	2
			Низкое качество взаимодействия	1
3.	эффективность организации работы коллегиального исполнительного органа и его функционирования как единого целого	2	Достаточная эффективность	3
			Средняя эффективность	2
			Недостаточная эффективность	1

«Дополнительная оценка деятельности коллегиального исполнительного органа» может принимать значения **«Приемлемая»** и **«Неприемлемая»**.

**«Приемлемой»** признается деятельность исполнительных органов управления, в случае если итоговая оценка составила **более 1,33 балла**.

**«Неприемлемой»** признается деятельность исполнительных органов управления, в случае если итоговая оценка составила **1,33 балла и менее**.

**3. Итоговая оценка эффективности деятельности исполнительных органов управления рассчитывается в соответствии со следующей системой балльной и весовой оценок рассчитанных критериев:**

№ п/п	Наименование критерия	Вес критерия	Значение критерия	Балл, присваиваемый достигнутому значению критерия
1	Оценка результативности деятельности исполнительных органов управления	3	Удовлетворительная	2
			Неудовлетворительная	1
2.	Дополнительная оценка деятельности коллегиального исполнительного органа	1	Приемлемая	2
			Неприемлемая	1

**Итоговая оценка эффективности деятельности исполнительных органов управления может принимать значения «Эффективная», «Недостаточно эффективная» и «Неэффективная».**

**«Эффективной»** признается деятельность исполнительных органов управления, в случае если итоговая оценка эффективности деятельности составила более 1,8 баллов.

**«Недостаточно эффективной»** признается деятельность исполнительных органов управления, в случае если итоговая оценка эффективности деятельности составила от 1,2 баллов (включительно) до 1,8 баллов (включительно).

**«Неэффективной»** признается деятельность исполнительных органов управления, в случае если итоговая оценка эффективности деятельности составила менее 1,2 баллов.

## Анкета служащих по вопросам профессиональной этики и поведения

N	Утверждение/критерий	Оценка	Комментарии (предложения, замечания)
1	Я не разглашаю конфиденциальную информацию о банке, не подлежащую раскрытию, а также не использую конфиденциальную информацию в личных целях или интересах своих аффилированных лиц, за исключением случаев, когда раскрытие такой информации прямо разрешено или обязательно в силу требований применимого законодательства		
2	Я своевременно информирую непосредственное руководство о потенциальных или возникших конфликтах интересов, полностью раскрываю информацию, которая может привести к возникновению конфликта интересов.		
3	Непосредственный мой руководитель рассматривает предоставляемую мной информацию о возникновении (повышении уровня) рисков		
4	Перед принятием решений я консультируюсь по сложным для меня вопросам профессиональной этики с уполномоченными служащими банка		
5	Непосредственный мой руководитель своим поведением задает положительный пример профессиональной этики		
6	Я понимаю стратегию и принципы профессиональной этики, принятые в банке		
7	В отношении служащих, нарушающих принципы профессиональной этики, применяются меры дисциплинарной ответственности		
8	В случае имеющейся информации о нарушении принципов ведения бухгалтерского учета и отчетности, в том числе растратах денежных средств, неучтенном имуществе, сообщаю непосредственному руководителю		

Анкеты заполняются служащими банка путем проставления оценки представленных в пунктах анкеты критериев по шкале от 1 до 5 баллов:

5 - полностью согласен; 4- частично согласен; 3 - затрудняюсь ответить; 2 - частично не согласен; 1 - не согласен

В случае оценки критерия ниже 5 баллов необходимо оставить комментарии (предложения, замечания).