



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Єдиного акціонера Акціонерного
товариства «Комерційний Індустріальний Банк»
від 30 червня 2022 року


КОДЕКС
корпоративного управління
Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»
(версія 5.0)

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

Назва документа	Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (версія 5.0)	
Реєстраційний номер та дата реєстрації	Б/№ від 30.06.2022	
Рішення про затвердження документа	Рішення Єдиного акціонера АТ «КІБ» від 30.06.2022	
Дата набрання чинності	з 30 червня 2022 року	
Необхідність подання документа до регулюючих та контролюючих органів	Так	Найменування органів
		Національний банк України (на вимогу)
Підрозділ - розробник документа	Департамент методології та продуктів	
Рівень доступу	Публічний (для усіх юридичних та фізичних осіб, у т.ч. клієнтів, контрагентів Банку) та розміщується на сайті Банку.	
Назва та номер процесу		
Перелік пов'язаних ВНД	Стратегія управління ризиками АТ «КІБ». Кодекс поведінки (етики) АТ «КІБ». Політика системи внутрішнього контролю АТ «КІБ». Політика винагороди в АТ «КІБ».	
Перелік документів, що втрачають чинність із вступом в дію даного ВНД	Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (версія 4.0, затверджена Рішенням Єдиного акціонера від 27.04.2021)	
Історія документа	Версія	Дата
Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	1.0	26.04.2010
Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	2.0	24.04.2019
Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	3.0	17.06.2020
Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	4.0	27.04.2021
Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	5.0	30.06.2022

АРКУШ ПОГОДЖЕННЯ:

Посада	Ім'я та Прізвище	Підпис	Дата погодження
Заступник директора Юридичного департаменту	Максим ОВЧИННИКОВ		
Директор Департаменту ризик-менеджменту	Ігор КУХАРУК		
Начальник Служби комплаєнс-контролю	Галина ДЕЩЕНКО		
Директор Департаменту фінансового моніторингу та валютного контролю	Ярослав ПРИСТАЙ		
Директор департаменту по роботі з персоналом	Дар'я ЧИСНИКОВА		
Головний бухгалтер	Світлана ДЕНИСЕНКО		
Директор Департаменту операцій на ринках капіталу	Лариса ЛАШЕВСЬКА		
Корпоративний секретар	Маргарита ВАВІЛОВА		

Підрозділ – розробник	Посада, Ім'я та Прізвище	Підпис	Дата
Департамент методології та продуктів	Директор Департаменту Галина ІРКЛІЄНКО		

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	5
II. МЕТА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	7
III. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	8
IV. АКЦІОНЕРИ БАНКУ ТА ЗАГАЛЬНІ ЗБОРИ АКЦІОНЕРІВ	9
V. ОРГАНИ УПРАВЛІННЯ ТА КОНТРОЛЮ БАНКУ	11
VI. НАГЛЯДОВА РАДА БАНКУ	12
VII. ПРАВЛІННЯ БАНКУ	13
VIII. КОРПОРАТИВНИЙ СЕКРЕТАР	14
IX. ДБАЙЛИВЕ СТАВЛЕННЯ ТА ЛОЯЛЬНІСТЬ	15
X. НЕДОПУЩЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ. ОПЕРАЦІЇ З ПОВ'ЯЗАНИМИ ОСОБАМИ	15
XI. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТА ПРОЗОРИСТЬ	17
XII. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ	18
XIII. ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА	22
XIV. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ	23
XV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	24

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (далі - **Кодекс**) є внутрішнім нормативним документом АТ «КІБ» (далі – **Банк, АТ «КІБ»**), який визначає основні принципи корпоративного управління Банку, принципи захисту інтересів акціонерів, вкладників та інших зацікавлених осіб, принципи прозорості прийняття рішень, відповідальності керівників, працівників Банку та інформаційної відкритості.

1.2. Завдання Кодексу полягає у представленні акціонерам Банку, а також усім зацікавленим особам, інформації про систему корпоративного управління АТ «КІБ», її функціонування та принципи, на основі яких вона будується.

1.3. Цей Кодекс розроблено відповідно до вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх нормативних документів Банку, а саме:

- Цивільного кодексу України,
- Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки»;
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених постановою Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш, зі змінами;
- Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 12.03.2020 №118 «Щодо узагальнення практики застосування законодавства з питань корпоративного управління»;
- Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 11.06.2019 №64, зі змінами (далі – **Положення НБУ №64**);
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019 №88, зі змінами (далі – **Положення НБУ №88**);
- Статуту Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Стратегії управління ризиками Акціонерного товариства «Комерційний індустріальний Банк»;
- Кодексу поведінки (етики) в Акціонерному товаристві «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Політики системи внутрішнього контролю в Акціонерному товаристві «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Політики винагороди в Акціонерному товаристві «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Антикорупційної програми Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- інших актів чинного законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх нормативних документів АТ «КІБ».

1.4. Метою цього Кодексу є забезпечення Банком ефективного управління, прийняття керівниками Банку узгоджених рішень, підвищення відповідальності, уникнення конфлікту інтересів, сприяння розкриттю інформації та її прозорості, а також підвищення надійності Банку і захисту інтересів клієнтів, вкладників та інших кредиторів.

1.5. Основою надійного корпоративного управління Банку є:

- 1) чіткий розподіл повноважень і відповідальності, що закріплено у внутрішніх нормативних документах Банку;
- 2) належний рівень підзвітності;
- 3) належний рівень системи стримування та протипаг;
- 4) кваліфіковані члени Наглядової ради та Правління Банку, які розуміють свої повноваження та відповідальність і дотримуються високих професійних і етичних стандартів під час виконання своїх функціональних обов'язків.

1.6. Банк організовує корпоративне управління з урахуванням розміру Банку, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку, а також особливостей діяльності Банку як системно важливого (за наявності такого статусу) та/або діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк.

1.7. Дотримання принципів, зазначених у розділі III цього Кодексу, спрямоване на формування позитивної репутації Банку серед його акціонерів, працівників, клієнтів, контрагентів, державних та інших органів, установ і організацій, а також покликане забезпечити належний контроль за його діяльністю, зменшити ризики, підвищити інвестиційну привабливість та конкурентоспроможність Банку.

1.8. Основними напрямками корпоративного управління у Банку є:

- 1) розподіл повноважень, питань компетенції та підпорядкованості між органами управління, організація ефективної діяльності Правління та Наглядової ради Банку;
- 2) встановлення та затвердження стратегії розвитку Банку та контроль за її реалізацією (включаючи формування ефективних систем планування, управління ризиками та внутрішнього контролю);
- 3) попередження конфліктів інтересів, які можуть виникнути між акціонерами, членами Наглядової ради, членами Правління, працівниками, кредиторами, вкладниками, іншими клієнтами та контрагентами Банку;
- 4) визначення правил та процедур, що забезпечують дотримання принципів корпоративної етики;
- 5) визначення порядку та контролю за розкриттям інформації про Банк.

1.9. Банк забезпечує дотримання у своїй діяльності принципів корпоративного управління, викладених в цьому Кодексі.

1.10. У цьому Кодексі нижченаведені терміни та скорочення вживаються у такому значенні:

Банк - Акціонерне товариство «Комерційний Індустріальний Банк», АТ «КІБ» (Головний офіс та Відділення).

Впливова особа - керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо такий керівник/менеджер не є членом Правління Банку, інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління).

Головний ризик-менеджер (CRO) - головна посадова особа Банку – Заступник Голови Правління Банку, відповідальна за управління ризиками.

Головний комплаєнс-менеджер (CCO) - головна посадова особа Банку – начальник Служби комплаєнс-контролю, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

Керівники Банку - особи, визначені в частині першій статті 42 Закону України «Про банки і банківську діяльність», а саме: Голова, його заступники та члени Наглядової ради Банку, Голова, його заступники та члени Правління Банку, Головний бухгалтер Банку.

Корпоративне управління - система відносин між акціонерами (власниками) Банку, Наглядовою радою, Правлінням Банку та іншими зацікавленими особами, яка забезпечує організаційну структуру та механізми, через які визначаються цілі Банку, способи досягнення цих цілей, а також здійснюється моніторинг їх виконання. Корпоративне управління визначає спосіб розподілу повноважень і відповідальності між органами управління, а також способи прийняття ними рішень.

Органи управління – Загальні збори акціонерів, Наглядова рада, Правління Банку. Загальні збори акціонерів Банку є його вищим органом управління.

Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку - особи, які визначаються на підставі якісних і кількісних критеріїв, перелік яких визначений Політикою винагороди в Акціонерному товаристві «Комерційний Індустріальний Банк». Такі критерії можуть урахувати потенційний вплив професійної діяльності осіб на профіль ризику Банку на основі повноважень і обов'язків цих осіб, показників ризику та ефективності діяльності Банку. Критерії враховують усі ризики, на які може наражатися Банк.

Підрозділи контролю – структурні підрозділи відповідно до Організаційної структури АТ «КІБ», які здійснюють об'єктивну та незалежну оцінку діяльності Банку, забезпечують організацію, моніторинг, виявлення, вимірювання, контроль, пом'якшення та звітування щодо

суттєвих ризиків, управління ризиками, обчислення профілю ризику Банку в виконанні Банком своїх зобов'язань. Такими підрозділами є підрозділи з управління ризиками - Департамент ризик-менеджменту, Департамент кредитних ризиків, очолювані керівниками підрозділів та підпорядковані Головному ризик-менеджеру, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) - Служба комплаєнс-контролю, очолювана Головним комплаєнс-менеджером, та підрозділ внутрішнього аудиту - Служба внутрішнього аудиту. Керівники підрозділів контролю в межах функціональних обов'язків та повноважень забезпечують виконання функцій з управління ризиками, у т.ч. комплаєнс-ризиком, визначених законодавством України та Положенням НБУ №64.

Профіль ризику - результат оцінки рівня ризиків Банку на певну дату до врахування заходів для мінімізації ризиків, а також з урахуванням таких заходів, у розрізі кожного з видів ризику та в агрегованому вигляді.

Система внутрішнього контролю - сукупність правил і заходів контролю над організаційною та операційною структурою Банку, які включають процеси підготовки звітності і функції управління ризиками, комплаєнсу та внутрішнього аудиту.

Система управління ризиками - сукупність належним чином задокументованих і затверджених політики, методик і процедур управління ризиками, які визначають порядок дій, спрямованих на здійснення систематичного процесу виявлення, вимірювання, моніторингу, контролю, звітування та пом'якшення всіх видів ризиків на всіх організаційних рівнях.

Система стримування та протизаг - розподіл повноважень між органами управління та/або підрозділами Банку (включаючи Наглядову раду Банку, Правління Банку, підрозділи контролю), який забезпечує взаємну підконтрольність, а також унеможлиблює (упереджує) можливість прийняття органами управління рішень, які можуть призвести до негативних наслідків у діяльності Банку.

НБУ – Національний банк України.

Інші терміни, що вживаються в Кодексі, застосовуються в значеннях, визначених законодавством України, у тому числі нормативно - правовими актами Національного банку України.

II. МЕТА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

2.1. Метою корпоративного управління є: забезпечення прибуткової та ефективної діяльності Банку, стійке збереження відповідності інтересу зацікавлених сторін (акціонерів Банку, вкладників), якісний сервіс та захист інтересів вкладників, відповідальність членів Наглядової ради та Правління Банку.

2.2. Ефективне корпоративне управління є основним елементом для належного і надійного функціонування Банку, що забезпечує організацію діяльності та контролю Банку (яка передбачає: розподіл повноважень між органами управління та виконавчим органами Банку, прозорість процедур прийняття рішень та контролю за їх виконанням, належний обмін інформацією між наглядовим та виконавчим органами) та забезпечує баланс інтересів споживачів банківських та фінансових послуг, акціонерів, членів Наглядової ради та Правління Банку, інших зацікавлених осіб.

2.3. Однією з найперших цілей мети корпоративного управління являється чіткий розподіл обов'язків щодо управління ризиками між органами управління (Наглядовою радою, Правлінням Банку) та підрозділами контролю, включно з Головним ризик-менеджером, Головним комплаєнс-менеджером та керівниками підрозділів з управління ризиками (Департаменту ризик-менеджменту, Департаменту кредитних ризиків), які забезпечують виконання функцій з управління ризиками, у т.ч. комплаєнс-ризиком, визначених законодавством України та Положенням НБУ №64, та керівником Служби внутрішнього аудиту. Ще однією важливою метою є дотримання ключових компонентів управління ризиками, таких, як культура ризику, схильність до ризику та їхній зв'язок з допустимим рівнем ризику Банку.

2.4. Основним завданням виконання мети корпоративного управління є дотримання всіма керівниками та працівниками Банку (незалежно від займаної посади) стандартів корпоративної культури та корпоративних цінностей, у т.ч. етичних та професійних стандартів

ведення бізнесу та поведінки працівників, викладених у Кодексі поведінки (етики) в АТ «КІБ», Антикорупційній програмі АТ «КІБ», Стандартах якості обслуговування клієнтів АТ «КІБ» та інших внутрішніх нормативних документах Банку. При цьому, Банк сприяє і заохочує слідування партнерами, контрагентами і клієнтами прийнятим у Банку етичним стандартам. При залученні до співпраці з Банком третіх осіб працівники Банку, що забезпечують таке залучення, мають переконатися, що партнер чи контрагент має належну репутацію та розділяє етичні норми та стандарти, відображені в Кодексі поведінки (етики) АТ «КІБ».

Банк забезпечує функціонування системи моніторингу дотримання етичних стандартів, що дозволяє унеможливити отримання зазначеними особами додаткових доходів за рахунок використання інсайдерської інформації, порушення обмежень щодо уникнення конфлікту інтересів та здійснення інших протиправних і неетичних дій.

III. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

3.1. Корпоративне управління у Банку з урахуванням принципів і рекомендацій Базельського комітету з банківського нагляду щодо корпоративного управління базується на наступних принципах:

- 1) **Відповідальність Наглядової ради:** призначення та контроль менеджменту, досягнення стратегічних цілей Банку, структури управління та корпоративної культури. Наглядова рада несе загальну відповідальність за Банк, включно із затвердженням та наглядом за запровадженням керівництвом стратегічних цілей Банку, принципів управління та корпоративної культури.
- 2) **Кваліфікація та склад Наглядової ради:** індивідуальна та колективна придатність членів Наглядової ради, розуміння ними ролі та завдань корпоративного управління та здатність здійснювати об'єктивне судження щодо Банку і приймати ефективні та об'єктивні рішення стосовно діяльності Банку. Члени Наглядової ради повинні мати і підтримувати належну кваліфікацію для обіймання своїх посад.
- 3) **Структура та робота Наглядової ради:** Наглядова рада повинна мати належну власну структуру та регулярно переглядати її з точки зору ефективності. Наглядова рада має визначити відповідну структуру управління та методи роботи, а також забезпечувати засоби впровадження таких методів та періодично перевіряти їхню ефективність.
- 4) **Вищий менеджмент (Правління) Банку (вище керівництво Банку):** під керівництвом та наглядом Наглядової ради Правління повинно керувати діяльністю Банку з огляду на Стратегію розвитку Банку. Вище керівництво здійснює та керує банківською діяльністю під управлінням і наглядом Наглядової ради у спосіб, що відповідає стратегії діяльності, схильності до ризиків, політиці винагороди та іншим політикам, затвердженим Наглядовою радою.
- 5) **Ризик-менеджмент:** Банк в своїй структурі повинен мати незалежний функціонуючий підрозділ з управління ризиками, у т.ч. ефективну налагоджену функцію ризик-менеджменту, під керівництвом Головного ризик-менеджера (CRO) з відповідним статусом, самостійністю, ресурсами і можливістю взаємодіяти з Наглядовою радою Банку.
- 6) **Ідентифікація, моніторинг та контроль ризиків:** Виявлення, моніторинг і контроль ризиків мають здійснюватися постійно на рівні Банку та окремих його підрозділів. Удосконалення структури управління ризиками і внутрішнього контролю управління ризиками має здійснюватися оперативно з урахуванням змін профілю ризиків Банку, середовища зовнішніх ризиків і галузевих практик. Структура, функції з управління ризиками повинна постійно переглядатись.
- 7) **Комунікація ризиків (повідомлення інформації про ризики):** ефективне управління ризиками означає належну комунікацію в межах Банку щодо ризиків, у т. ч. в частині повідомлення інформації про ризики Наглядовій раді та Правлінню Банку. Ефективні принципи управління ризиками вимагають ефективного поширення інформації в Банку про ризики між різними підрозділами, а також шляхом надання звітів Наглядовій раді і вищому керівництву Банку.
- 8) **Комплаєнс (дотримання норм):** Наглядова рада Банку несе відповідальність за нагляд за управлінням комплаєнс-ризиком щодо можливого порушення норм. Для належного управління комплаєнс ризиком в Банку Наглядовою радою сформований неналежний

підрозділ контролю за дотримання норм (комплаєнс), а саме – Служба комплаєнс-контролю, та затверджені внутрішні нормативні документи (політики і процедури) щодо ідентифікації, оцінки, моніторингу та надання звітів і рекомендацій стосовно ризиків недотримання норм, зокрема: Політика управління комплаєнс-ризиком Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк», Порядок управління комплаєнс-ризиком Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» та інші документи.

- 9) **Внутрішній аудит:** функція внутрішнього аудиту повинна бути незалежною. Служба внутрішнього аудиту має самостійно надавати Наглядовій раді гарантії та підтримувати Наглядову раду та вище керівництво у забезпеченні ефективних процесів управління та довгострокової стабільності Банку.
- 10) **Політика винагороди (оплата праці):** Політика винагороди повинна забезпечувати належне ефективне корпоративне управління та управління ризиками. Визначення та реалізація політики винагороди здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та недопущення стимулювання прийняття ризиків (ризикованих рішень), які перевищують допустимий рівень ризик-апетиту, відповідно до Декларації схильності до ризиків АТ «КІБ». Питання політики винагороди регламентуються внутрішніми нормативними документами Банку, а саме: Політикою винагороди АТ «КІБ», Положенням про винагороду Правління, підрозділів контролю, впливових осіб та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику АТ «КІБ», Положенням про винагороду Наглядової ради АТ «КІБ», Порядком про оплату праці АТ «КІБ», Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» тощо.
- 11) **Розкриття і прозорість інформації:** методи управління Банком повинні бути достатньо прозорими для його акціонерів, вкладників та інших зацікавлених осіб (стейкхолдерів) і учасників ринку. Дотримання принципу прозорості відповідає вимогам щодо продуктивного та ефективного корпоративного управління.
- 12) **Роль регуляторів (наглядових органів):** регулятори (наглядові органи) повинні надавати настанови і здійснювати нагляд за корпоративним управлінням Банку, у т.ч. шляхом комплексного оцінювання та систематичної взаємодії з Наглядовою радою та представниками вищого керівництва (Правління) Банку у разі необхідності удосконалення і вжиття відновлюваних заходів, а також обмінюватися інформацією про корпоративне управління з іншими наглядовими органами. Наглядова рада і вище керівництво несуть основну відповідальність за управління діяльністю Банку, а наглядові органи повинні оцінювати ефективність їхньої роботи в цьому напрямку.

3.2. Вказані в пункті 3.1 цього Кодексу принципи формують політику корпоративного управління Банку, дотримання якої обов'язкове для всіх структурних підрозділів Головного офісу та відокремлених підрозділів (Відділень) Банку. Наявність якісної, прозорої та дієвої системи корпоративного управління, яка базується на таких принципах та регламентується цим Кодексом і внутрішніми нормативними документами Банку, впливає на підвищення ринкової вартості Банку та ефективності роботи, сприяє прибутковості та фінансовій стабільності, підвищенню довіри з боку акціонерів Банку та побудові довготривалої співпраці з клієнтами і партнерами Банку, органами державної влади та місцевого самоврядування, засобами масової інформації та суспільством загалом.

3.3. Банк бере на себе зобов'язання розвивати корпоративні відносини відповідно до принципів, зазначених в пункті 3.1 цього Кодексу.

3.4. Надійне корпоративне управління ґрунтується на кваліфікованих членах Наглядової ради і Правління Банку, які розуміють свої повноваження та відповідальність і дотримуються високих професійних і етичних стандартів під час виконання своїх функціональних обов'язків.

IV. АКЦІОНЕРИ БАНКУ ТА ЗАГАЛЬНІ ЗБОРИ АКЦІОНЕРІВ

4.1. Банк забезпечує захист прав, законних інтересів акціонерів та рівне ставлення до всіх акціонерів незалежно від того, чи є акціонер резидентом України, від кількості акцій, якими він володіє, та інших факторів.

4.2. Банк сприяє реалізації та забезпечує захист прав та законних інтересів акціонерів, зокрема:

- брати участь в управлінні Банку у порядку, передбаченому Статутом, шляхом голосування на Загальних зборах акціонерів Банку та участі в діяльності Наглядової ради Банку;
- брати участь у розподілі прибутку Банку та одержувати його частку (дивіденди);
- отримувати у разі ліквідації Банку частину його майна або вартості пропорційно до вартості належних їм акцій Банку в черговості і порядку, передбаченому законодавством України і Статутом;
- отримувати інформацію про господарську діяльність Банку;
- продавати чи відчужувати частину або всі належні їм акції в порядку, встановленому законодавством України і Статутом;
- переважне право на придбання простих акцій Банку (пропорційно частці належних йому простих акцій Банку в загальній кількості простих акцій Банку), що додатково розміщуються в процесі емісії Банком додаткових акцій;
- вносити пропозиції до порядку денного Загальних зборів акціонерів Банку, а також щодо нових кандидатів до складу органів управління Банку. Пропозиції вносяться в порядку, передбаченому чинним законодавством України та Статутом;
- у випадках, передбачених законодавством України, захищати в судовому порядку свої порушені цивільні права, в тому числі вимагати від Банку відшкодування збитків у порядку, передбаченому Статутом та чинним законодавством України;
- інші права, передбачені законодавством України та Статутом.

4.3. Загальні збори акціонерів Банку є його вищим органом управління. До виключної компетенції загальних зборів акціонерів Банку належить вирішення питань, визначених статтею 33 Закону України «Про акціонерні товариства». До компетенції Загальних зборів Статутом Банку можуть бути віднесені інші питання, за винятком тих, які Законом України «Про акціонерні товариства» або Статутом Банку віднесені до виключної компетенції Наглядової ради Банку.

Повноваження, порядок підготовки та проведення Загальних зборів визначаються чинним законодавством, Статутом Банку та Положенням про Загальні збори акціонерів АТ «КІБ».

4.4. Загальні збори акціонерів Банку також уповноважені розглядати і приймати рішення з питань, віднесених Статутом АТ «КІБ» до виключної компетенції Наглядової ради Банку, якщо Наглядовою радою Банку прийнято рішення про винесення відповідного питання на розгляд Загальних зборів акціонерів.

Якщо Наглядова рада Банку не сформована в складі, мінімально необхідному відповідно до законодавства України, Правління Банку має право прийняти рішення про внесення на розгляд Загальних зборів будь-якого питання, яке законодавством України або Статутом Банку віднесене до виключної компетенції Наглядової ради Банку. Загальні збори акціонерів Банку мають право розглянути таке питання та прийняти рішення щодо нього.

4.5. Загальні збори акціонерів Банку:

- визначають основні напрями діяльності Банку;
- затверджують принципи (кодекс) корпоративного управління Банку;
- приймають рішення про обрання та припинення повноважень членів Наглядової ради Банку.

4.6. Загальні збори акціонерів Банку для здійснення всебічного аналізу отриманої інформації/документів та прийняття виважених рішень завчасно отримують від Наглядової ради Банку/ Корпоративного секретаря інформацію про:

- вимоги законодавства України, які висуваються до членів Наглядової ради Банку, уключаючи тих, що є представниками акціонерів Банку;
- порядок Банку щодо виявлення, оцінки та обрання кандидатів у члени Наглядової ради Банку;
- розроблену Банком матрицю профілю Наглядової ради Банку;
- матеріали про кандидатів на посади членів Наглядової ради Банку.

Надання Загальним зборам вищезазначеної інформації здійснюється шляхом забезпечення акціонерам Банку доступу до ознайомлення з нею у порядку, встановленому

Законом України «Про акціонерні товариства», про що акціонерів повідомляють шляхом розміщення відповідного повідомлення на сторінці Банку в мережі Інтернет.

4.7. Банк забезпечує реалізацію права акціонерів Банку отримувати інформацію про діяльність Банку, у тому числі про результати зовнішнього аудиту і результати оцінки Національним банком діяльності Наглядової ради та Правління Банку під час оцінки ефективності корпоративного управління Банку у порядку, визначеному Статутом Банку, Положенням про Загальні збори акціонерів АТ «КІБ».

4.8. Етапи скликання та підготовки Загальних зборів мають забезпечувати акціонерам можливість належним чином підготуватися до участі у них, отримати повне уявлення про діяльність Банку та прийняти виважені рішення з питань порядку денного.

Банк зобов'язується організувати проведення Загальних зборів таким чином, щоб участь акціонерів не була пов'язана з великими матеріальними та часовими витратами, забезпечуючи однакове ставлення до всіх акціонерів, незалежно від кількості акцій.

4.9. Порядок реєстрації акціонерів, проведення та підведення підсумків Загальних зборів не створює перешкод для участі в зборах акціонерів та їх представників, гарантує однакову можливість акціонерам, присутнім на зборах, прийняти участь в обговоренні питань порядку денного, висловити свою думку та поставити питання з порядку денного, що їх цікавлять.

V. ОРГАНИ УПРАВЛІННЯ ТА КОНТРОЛЮ БАНКУ

5.1. Органами управління Банку є:

Загальні збори акціонерів – вищий орган управління Банку;

Наглядова рада Банку – забезпечує стратегічне управління Банку, а також контролює та регулює діяльність Правління, здійснює контроль за захистом прав вкладників, інших кредиторів та учасників Банку. Наглядова рада Банку не бере участі в поточному управлінні Банком;

Правління Банку – виконавчий орган Банку, що здійснює поточне управління Банком.

5.2. Члени Наглядової ради Банку та Правління несуть відповідальність за діяльність Банку у межах своєї компетенції.

5.3. Розподіл функцій між органами управління Банку забезпечує ефективну систему управління та внутрішнього контролю.

5.4. Банк усвідомлює, що члени органів управління та контролю повинні володіти знаннями, кваліфікацією та досвідом, необхідними для виконання своїх посадових обов'язків.

Крім кваліфікації та досвіду кандидатів при обранні членів органів управління та контролю Банк враховує й такі фактори, як репутація та вік кандидата, наявність потенційного конфлікту інтересів, можливу участь кандидата у вирішенні питань, пов'язаних із здійсненням Банком діяльності тощо.

5.5. Регламентация основних питань діяльності органів управління та контролю Банку, а саме: порядок створення, компетенція, порядок прийняття ними рішень відповідно до вимог чинного законодавства України чітко закріплена у Статуті та внутрішніх нормативних документах Банку.

5.6. Банк з метою ефективного управління та моніторингу належного виконання всіма органами управління та контролю Банку своїх функцій забезпечує раціональний і чіткий розподіл повноважень між ними, а також належну систему підзвітності та контролю.

5.7. Банк створює необхідні умови для своєчасного обміну інформацією, який необхідний для виконання органами управління та контролю Банку своїх функцій та оперативного прийняття ними відповідних рішень, а також для ефективної взаємодії між ними. Органи управління та контролю Банку та їхні посадові особи повинні діяти добросовісно та розумно в інтересах Банку.

5.8. Наглядова рада Банку забезпечує, щоб підрозділи контролю були незалежними та мали достатньо людських і фінансових ресурсів для ефективного виконання своїх обов'язків, а також:

- затверджує бюджети цих підрозділів за поданням їх керівників за окремими статтями та здійснює контроль за їх виконанням;
- визначає та забезпечує відповідність вимогам законодавства України обов'язків і повноважень керівників цих підрозділів;
- визначає порядок здійснення контролю за ефективністю діяльності цих підрозділів.

VI. НАГЛЯДОВА РАДА БАНКУ

6.1. Наглядова рада межах своєї компетенції забезпечує стратегічне управління Банком, а також контролює та регулює діяльність Правління з метою виконання стратегії розвитку Банку. Наглядова рада, діючи в інтересах Банку відповідно до Закону України «Про банки і банківську діяльність», здійснює захист прав вкладників, кредиторів та акціонерів Банку. Ефективне управління передбачає систему звітності Наглядової ради перед Загальними зборами Банку.

6.2. Компетенція, структура, порядок роботи, права, обов'язки та відповідальність Наглядової ради, а також вимоги щодо її членів визначаються чинним законодавством України, Статутом та Положенням про Наглядову раду АТ «КІБ».

6.3. Голова Наглядової ради очолює та організовує роботу Наглядової ради та несе відповідальність за її ефективну роботу. Голова Наглядової ради забезпечує чіткий розподіл обов'язків між членами Наглядової ради та ефективний обмін інформацією між ними.

6.4. Члени Наглядової ради неухильно дотримуються етичних правил та стандартів Банку, виконують свої обов'язки добросовісно, чесно та виключно в інтересах Банку, зобов'язуються не розголошувати банківську таємницю, конфіденційну інформацію та інформацію з обмеженим доступом, яка стала відомою їм у зв'язку з виконанням функцій члена Наглядової ради, а також не використовують її у своїх інтересах або в інтересах третіх осіб.

6.5. З метою здійснення ефективного загального керівництва та контролю за діяльністю Банку, а також належного виконання Наглядовою радою своїх обов'язків, члени Наглядової ради повинні мати належну професійну придатність, кваліфікацію, освіту, досвід та ділову репутацію. Вимоги до членів Наглядової ради встановлюються чинним законодавством України, Статутом та Положенням про Наглядову раду АТ «КІБ».

З метою забезпечення незалежності Наглядової ради до її складу обираються незалежні члени, кількість яких складає не менше третини від кількісного складу Наглядової ради, при чому кількість незалежних директорів не може бути менше трьох осіб. Незалежними є члени Наглядової ради, які відповідають вимогам законодавства України.

Члени Наглядової ради мають відповідати критеріям професійної належності та відповідності власним посадам.

6.6. Функції Наглядової ради Банку визначено статтею 39 Закону України «Про банки та банківську діяльність», статтею 52 Закону України «Про акціонерні товариства», Статутом та Положенням про Наглядову раду АТ «КІБ».

Наглядова рада Банку забезпечує виконання рішень, прийнятих на Загальних зборах учасників Банку.

6.7. Голова та члени Наглядової ради Банку під час виконання ними своїх функціональних обов'язків мають право ознайомлюватися з документами та інформацією з питань діяльності Банку, включаючи всі підрозділи Банку незалежно від країни їх місцезнаходження, та афілійованих осіб Банку, право доступу до системи автоматизації банківських операцій та право отримувати інформацію від керівників і працівників Банку з питань, що виникають у зв'язку з виконанням ними функціональних обов'язків.

6.8. Наглядова рада Банку визначає корпоративні цінності Банку та забезпечує, щоб про них були повідомлені керівники Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку, а інші зацікавлені особи мали можливість із ними ознайомитися.

6.9. Наглядова рада Банку забезпечує відповідність стратегії Банку, бізнес-плану основним напрямкам діяльності Банку, визначеним Загальними зборами акціонерів Банку, а також стратегії управління ризиками та профілю ризику Банку.

Стратегія Банку визначає наявне місце Банку на ринку банківських послуг (уключаючи інформацію про наявні банківські продукти Банку), а також містить дані про продукти, операції, ринки, регіони, сфери дії, у яких Банк планує досягти переваги над конкурентами в майбутньому, способи досягнення запланованого результату, а також потреби Банку щодо фінансових, операційно-технологічних і кадрових ресурсів.

Стратегія Банку повинна ґрунтуватися на принципах екологічної, соціальної та корпоративної відповідальності, а також спрямовуватися на досягнення цілей сталого розвитку. Банк забезпечує підтримку належних знань керівників Банку з екологічних, соціальних і управлінських питань.

6.10. Наглядова рада Банку несе відповідальність за:

- забезпечення стратегічного управління Банком;
- безпеку та фінансову стійкість Банку;
- відповідність діяльності Банку законодавству, стандартам професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк;
- упровадження стратегії Банку відповідно до основних напрямів діяльності, визначених Загальними зборами акціонерів та бізнес-плану Банку;
- забезпечення ефективної організації корпоративного управління відповідно до принципів (кодексу) корпоративного управління, затверджених Загальними зборами акціонерів;
- створення та функціонування комплексної, адекватної та ефективної системи внутрішнього контролю, у тому числі системи управління ризиками;
- призначення Голови та членів Правління Банку, а також керівників підрозділів контролю.

6.11. В залежності від потреби та кількісного складу Наглядової ради, при Наглядовій раді можуть створюватись комітети Наглядової ради. Такі комітети діють на підставі положень, які затверджуються Наглядовою радою.

Наглядова рада та її комітети повинні отримувати від Правління, підрозділів та працівників Банку інформацію, необхідну для виконання обов'язків членами Наглядової ради, в тому числі прийняття ними рішень на підставі всебічної оцінки інформації, в розумні строки до кожного засідання Наглядової ради або її комітетів.

6.12. Наглядова рада щорічно у визначеному нею порядку здійснює оцінку ефективності власної діяльності в цілому, її комітетів і кожного члена Наглядової ради. Результати оцінки діяльності Наглядової ради, її членів та комітетів Наглядової ради, здійсненої Наглядовою радою або із залученням незалежних експертів, голова Наглядової ради представляє на засіданні Наглядової ради для їх обговорення та затвердження у формі звіту про оцінку діяльності Наглядової ради та плану заходів щодо вдосконалення діяльності Наглядової ради.

6.13. За підсумками року Наглядова рада звітує перед Загальними зборами про свою діяльність та загальний стан Банку.

6.14. Члени Наглядової ради мають достатній доступ до повної, достовірної та своєчасної інформації для прийняття виважених рішень.

VII. ПРАВЛІННЯ БАНКУ

7.1. Правління Банку є постійно діючим колегіальним виконавчим органом Банку, який здійснює управління поточною діяльністю Банку, вирішує питання в межах компетенції, визначеної чинним законодавством України, Статутом та Положенням про Правління АТ «КІБ», і несе відповідальність за ефективність роботи Банку згідно з принципами та порядком, визначеним Статутом, рішеннями Загальних зборів та Наглядової ради Банку.

Правління вирішує всі питання, пов'язані з керівництвом поточною діяльністю Банку, крім питань, що належать до виключної компетенції Загальних зборів та Наглядової ради Банку.

7.2. Правління Банку відповідає за:

- 1) безпеку та фінансову стійкість Банку;
- 2) відповідність діяльності Банку законодавству України;
- 3) забезпечення поточного управління Банком;
- 4) виконання рішень Загальних зборів акціонерів та Наглядової ради Банку;
- 5) щоденне управління та контроль за операціями Банку;

- 6) реалізацію стратегії Банку, бізнес-плану;
- 7) відповідність діяльності Банку декларації схильності до ризиків.

7.3. Наглядова рада Банку призначає Голову та членів Правління в порядку, визначеному Статутом Банку. Членами Правління можуть бути особи, які відповідають кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, установленим Законом України «Про банки і банківську діяльність» та нормативно-правовими актами Національного банку. Колективна придатність Правління відповідає розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку з урахуванням особливостей діяльності Банку як системно важливого (за наявності такого статусу).

7.4. Організація роботи Правління Банку визначається в Положенні про Правління АТ «КІБ», яке переглядається Правлінням Банку не рідше одного разу на рік. В разі необхідності внесення змін Правління Банку пропонує Наглядовій раді Банку внести такі зміни на розгляд і затвердження Загальними зборами акціонерів Банку.

Правління Банку утворює постійно діючі комітети, зокрема - кредитний комітет і комітет з управління активами та пасивами, а також інші комітети з урахуванням розміру Банку, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку, а також особливостей діяльності Банку як системно важливого (за наявності такого статусу) та/або діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк.

Правління Банку визначає завдання, функції, порядок роботи комітету Правління та прийняття ним рішень у Положенні про відповідний комітет.

7.5. Порядок скликання та проведення засідань Правління, його права та обов'язки, а також інші питання діяльності Правління визначаються Статутом Банку, а також Положенням про Правління Банку, яке затверджується Загальними зборами.

7.6. З метою забезпечення ефективного управління Банком Правлінню надається високий ступінь самостійності. Наглядова рада та акціонери Банку не можуть безпосередньо втручатися у щоденну діяльність Правління, обмежуючи можливості Правління оперативно вирішувати питання діяльності Банку з урахуванням економічної ситуації, що змінюється.

7.7. Правління зобов'язане утримуватися від дій, які призведуть чи потенційно здатні призвести до виникнення конфлікту між інтересами Правління та інтересами Банку, а у випадку виникнення такого конфлікту – обов'язково інформувати про це Наглядову раду.

7.8. Голова Правління несе відповідальність за організацію роботи Правління. Голова Правління повинен мати бездоганну ділову репутацію та відповідати іншим вимогам, визначеним чинним законодавством України. При взаємодії з діловими партнерами Голова Правління повинен керуватися високими стандартами ділової етики, дотримуватися принципів встановлення довгострокових відносин, розвитку діалогу та взаємовигідної співпраці.

7.9. Наглядова рада та Правління можуть проводити спільні засідання.

7.10. Правління Банку зобов'язане звітувати перед Наглядовою радою про результати своєї діяльності відповідно до вимог Статуту Банку та Положення про Правління Банку.

Звіти повинні надаватися Правлінням з періодичністю, визначеною рішенням Наглядової ради та/або внутрішніми нормативними документами Банку, бути всебічними та відповідати останнім тенденціям у сфері корпоративного управління.

VIII. КОРПОРАТИВНИЙ СЕКРЕТАР

8.1. З метою забезпечення ефективною організаційною та інформаційною підтримки органів управління та контролю Банку, його акціонерів та інших зацікавлених осіб у Банку може бути запроваджена посада Корпоративного секретаря.

Корпоративний секретар повинен мати належну кваліфікацію, бездоганну репутацію та довіру акціонерів. Рекомендується, щоб Корпоративний секретар мав вищу освіту у сфері економіки, фінансів або права і не менше п'яти років досвіду роботи в банківській або фінансовій сфері.

8.2. Корпоративний секретар є посадовою особою Банку та не може бути членом будь-яких органів управління Банку або пов'язаним із Банком, крім як через виконання функцій Корпоративного секретаря. Корпоративний секретар не рідше одного разу на квартал звітує перед Наглядовою радою Банку про свою роботу.

8.3. До обов'язків Корпоративного секретаря належить:

- надання допомоги Наглядовій раді (комітетам Наглядової ради у разі їх створення) та Правлінню Банку у виконанні ними своїх обов'язків через здійснення функцій секретаря, надання допомоги та консультацій;
- розроблення, унесення змін та внесення на розгляд і затвердження Наглядовій раді Банку річного плану засідань Наглядової ради та Правління Банку, спільних засідань цих органів, і надання таких пропозицій Наглядовій раді та Правлінню Банку на початку звітного року, але не пізніше дати першого засідання відповідного органу управління Банку;
- співпрацю з Головами Наглядової ради та Правління Банку, забезпечення підготовки засідання Наглядової ради та Правління Банку, надсилання членам Наглядової ради та Правління Банку завчасно (або у визначені у внутрішніх документах строки) порядку денного засідання та матеріалів для всебічної оцінки наданої інформації перед проведенням засідання, розроблення порядку денного засідання, організацію навчання для новопризначених членів Наглядової ради та Правління Банку, ведення внутрішньої документації, організацію взаємодії з акціонерами Банку, ведення реєстру протоколів засідань і здійснення архівації матеріалів засідань і електронного листування;
- забезпечення підготовки та проведення Загальних зборів, виконувати функцію секретаря Загальних зборів і надавати акціонерам Банку необхідну інформацію та матеріали.

8.4. Діяльність Корпоративного секретаря контролюється та регулюється Наглядовою радою відповідно до чинного законодавства України, Статуту Банку, Положення про Наглядову раду Банку, Положення про Корпоративного секретаря.

ІХ. ДБАЙЛИВЕ СТАВЛЕННЯ ТА ЛОЯЛЬНІСТЬ

9.1. Керівники Банку дотримуються обов'язків дбайливого ставлення та лояльності щодо Банку відповідно до законодавства України.

9.2. Обов'язок дбайливого ставлення означає, що керівники Банку:

- 1) діють з усвідомленням своїх рішень і почуттям моральної відповідальності за свою поведінку;
- 2) ставляться з відповідальністю до виконання своїх службових обов'язків;
- 3) приймають рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації;
- 4) дотримуються вимог законодавства України, Статуту Банку та внутрішніх нормативних документів Банку;
- 5) забезпечують збереження та передачу майна і документів Банку під час звільнення керівників із посад.

9.3. Обов'язок лояльності означає, що керівники Банку:

- 1) розкривають усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами Банку;
- 2) не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;
- 3) надають перевагу інтересам Банку у процесі вирішення питань;
- 4) відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо реальний або потенційний конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників.

X. НЕДОПУЩЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ. ОПЕРАЦІЇ З ПОВ'ЯЗАНИМИ ОСОБАМИ

10.1 Працівники Банку мають уникати конфлікту інтересів у своїй роботі та брати самовідвід від участі в прийнятті рішень, якщо в них існує конфлікт інтересів, який не дає змоги їм належним чином виконувати свої обов'язки в Банку.

В Банку запроваджена система управління конфліктами інтересів, яка встановлена Політикою запобігання конфліктам інтересів в АТ «КІБ». Загальний контроль процесу запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в Банку здійснює Наглядова рада Банку.

10.2. Наглядова рада Банку зобов'язана протягом трьох робочих днів з моменту виявлення інформувати НБУ про:

- 1) конфлікт (конфлікти) інтересів у Банку;
- 2) підтверджені факти неприйнятної поведінки у Банку;
- 3) недоліки в діяльності Наглядової ради Банку, Правління Банку, а також підрозділу з управління ризиками, підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та підрозділу внутрішнього аудиту;
- 4) виявлені факти стосовно керівників Банку, Головного ризик-менеджера, Головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, які свідчать про їх невідповідність установленим НБУ кваліфікаційним вимогам, а також про наявність інформації, яка може свідчити/свідчить про можливий негативний вплив на забезпечення виконання такими особами своїх функцій.

10.3. Характерними прикладами конфлікту інтересів є:

- використання власної посади керівника Банку для досягнення особистих (приватних) інтересів або інтересів осіб, які є пов'язаними з Банком через цього керівника;
- прийняття цінних подарунків;
- використання власності Банку в особистих цілях;
- використання або розкриття конфіденційної інформації;
- наявність економічної або фінансової заінтересованості в діяльності постачальників, клієнтів, заінтересованих осіб або конкурентів Банку.

10.4. Потенційний конфлікт інтересів виникає в Банку, коли Банк розглядає можливість здійснення трансакції з потенційним або дійсним клієнтом, контрагентом, позичальником, кредитором, постачальником послуг, радником/консультантом або іншим діловим партнером, який є пов'язаним з Банком.

10.5. Процедура запобігання корупційним діям та хабарництву в Банку, враховуючи учасників процесу протидії корупції, їх завдання, функції, повноваження та відповідальність, у тому числі у відносинах із клієнтами, контрагентами, постачальниками послуг, іншими діловими партнерами та третіми особами, визначена Антикорупційною програмою АТ «КІБ».

10.6. Служба комплаєнс-контролю на регулярній основі забезпечує:

- управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, що можуть виникати на всіх рівнях Організаційної структури Банку, прозорість реалізації процесів Банку та в разі виявлення будь-яких фактів, що свідчать про наявність конфлікту інтересів у Банку, інформує Головного комплаєнс-менеджера;
- контроль за взаємовідносинами Банку з діловими партнерами та контрагентами у частині запобігання участі та/або використання Банку в незаконних операціях;
- контроль за відсутністю конфлікту інтересів між керівниками Банку та суб'єктом оціночної діяльності.

Результати управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів і корупційним (чи пов'язаним з корупцією) правопорушенням, та результати контролю, здійсненого Службою комплаєнс-контролю, Головний комплаєнс-менеджер включає до звітів щодо комплаєнс-ризиків, що складаються та подаються Правлінню Банку та до звітів щодо оцінки комплаєнс-ризиків, що складаються та подаються Наглядовій раді Банку у порядку, визначеному Порядком управління комплаєнс-ризиком АТ «КІБ». Головний комплаєнс-менеджер інформує Наглядову раду та Правління Банку про надмірні ризики, на які може наражатися Банк, шляхом надання зазначених звітів.

10.7. Члени Правління Банку повинні своєчасно інформувати Наглядову раду про наявність у них конфлікту інтересів, який може вплинути на виконання ними обов'язків, наприклад, через стандартні періодичні анкети. Член Правління Банку не може собі дозволити, щоб його особисті погляди несприятливо впливали на об'єктивність і неупередженість його рішень.

Член Правління Банку повинен бути відсторонений від голосування або участі іншим чином у прийнятті Банком будь-якого рішення, щодо якого існує конфлікт інтересів.

10.8. Важливим елементом політики в області попередження конфлікту інтересів є контроль Наглядової ради за проведенням Банком операцій із пов'язаними особами. Банк з'ясовує пов'язаність особи до встановлення договірних відносин та/або проведення з такою особою операції, яка може змінити обсяг операцій Банку з пов'язаними особами та/або може бути здійснена не на поточних ринкових умовах. Банк здійснює постійний моніторинг проведених Банком операцій, що можуть змінити обсяг операцій Банку з пов'язаними особами.

10.9. Порядок прийняття рішень при проведенні банківських операцій та інших угод пов'язаними з Банком особами визначається Положенням про порядок здійснення операцій із пов'язаними з Банком особами в АТ «КІБ» та включає процедури, що направлені на попередження навмисного погіршення якості активів Банку, зокрема:

- встановлення внутрішньобанківських обмежень на проведення операцій/вчинення правочинів з пов'язаними з Банком особами;
- перегляд Наглядовою радою окремих операцій чи ряду пов'язаних операцій на суми, що перевищують розміри внутрішньобанківських лімітів на проведення операцій чи ряду пов'язаних операцій на суми, що перевищують розміри внутрішньобанківських лімітів на проведення операцій з пов'язаними з Банком особами.

10.10. Головний комплаєнс-менеджер та Служба комплаєнс-контролю забезпечує контроль за дотриманням Банком норм щодо визначення переліку пов'язаних з Банком осіб для забезпечення цілісності та повноти процесу ідентифікації пов'язаних з Банком осіб і контролю за операціями з ними.

Незалежна оцінка ефективності діяльності та загальна оцінка ефективності системи внутрішнього контролю процесу проведення банківських операцій з пов'язаними з Банком особами та правочинів з урахуванням вимог, установлених Положенням про організацію внутрішнього аудиту в банках України, затвердженим постановою Правління НБУ від 10.05.2016 № 311 (зі змінами), проводяться Службою внутрішнього аудиту Банку, зовнішніми аудиторами.

10.11. Порядок вчинення правочинів, у вчиненні яких є заінтересованість, визначається законодавством та внутрішніми нормативними документами Банку.

XI. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТА ПРОЗОРИСТЬ

11.1. Банк докладає особливих зусиль для реалізації одного з основних принципів корпоративного управління – забезпечення належного рівня прозорості свого функціонування. Вчасне, регулярне та послідовне розкриття інформації, а також повнота її висвітлення (за умови збереження комерційної і банківської таємниці) та достовірність дозволяють не лише збільшити довіру акціонерів, клієнтів Банку та інших заінтересованих осіб, реалізувати їхнє право на отримання інформації, необхідної для прийняття рішення, а й сприяють більш ефективній оцінці діяльності Банку та нагляду за нею з боку контролюючих органів, а відтак – попередженню і зменшенню ризиків, що виникають під час управління Банком.

Інформація про Банк розкривається відповідно до законодавства України з періодичністю, що забезпечує своєчасне повідомлення зацікавлених осіб про суттєві зміни, що стосуються діяльності Банку.

Інформаційна політика Банку спрямована на якісне та прозоре управління Банком відповідно до міжнародних стандартів, досягнення найбільш повної реалізації прав акціонерів та інших зацікавлених осіб на одержання інформації, яка може істотно вплинути на прийняття ними інвестиційних та управлінських рішень, а також на захист конфіденційної інформації (комерційної та банківської таємниці) Банку.

11.2. Банк визначає осіб, які мають право розкривати інформацію, та доводить її до відома акціонерів, клієнтів, вкладників, кредиторів та інших зацікавлених осіб, до яких належать такі посадові особи Банку:

- Голова та члени Наглядової ради;
- Голова та члени Правління.

11.3. Публічний річний звіт є найпоширенішим засобом розкриття інформації про Банк.

11.4. До істотної інформації, яка регулярно розкривається Банком у публічному річному звіті, належать, зокрема:

- мета та стратегія діяльності Банку;
- структура власності та відносини контролю над Банком;
- фінансова інформація, показники фінансової та операційної діяльності Банку;
- інформація про Наглядову раду;
- інформація про Правління;
- загальна організаційна структура тощо.

11.5. Інформація, що розкривається Банком, також розміщується на офіційному сайті Банку в інформаційній мережі Інтернет, оскільки це джерело є найбільш доступним та найменш витратним способом отримання зацікавленими особами інформації про Банк. Окрім інформації, що міститься в річному звіті, на офіційному сайті Банку обов'язково розміщується інформація, яка підлягає оприлюдненню відповідно до Закону України «Про акціонерні товариства», а саме:

- Статут Банку та зміни до Статуту;
- Положення про Загальні збори акціонерів, Положення про Наглядову раду, Положення про Правління Банку, інші внутрішні нормативні документи Банку та зміни до них;
- Кодекс корпоративного управління Банку;
- протоколи Загальних зборів акціонерів;
- висновки ревізійної комісії (ревізора) та аудитора;
- річна фінансова звітність та звітність про корпоративне управління Банку;
- документи звітності, що подаються відповідним державним органам;
- проспект емісії, свідоцтво про реєстрацію випуску акцій та інших цінних паперів Банку;
- перелік афілійованих осіб Банку із зазначенням кількості, типу та/або класу належних їм акцій;
- особлива інформація про Банк згідно з вимогами законодавства;
- інформація, що стосується проведення Загальних зборів акціонерів (повідомлення про проведення Загальних зборів акціонерів, проект порядку денного та інше).

11.6. Інформація, що розкривається Банком, є достовірною, тобто такою, що сприяє чіткому та повному уявленню про дійсний фінансовий стан Банку та результати його діяльності, і не містить помилок, перекозчень, викривлень, які здатні вплинути на рішення, які приймаються заінтересованими особами.

Достовірність інформації, яка розкривається Банком, забезпечується завдяки:

- запровадженню міжнародних стандартів бухгалтерського обліку;
- проведенню незалежного зовнішнього аудиту;
- здійсненню ефективного внутрішнього контролю за достовірністю інформації.

Інформація, яка розкривається Банком, є повною, тобто містить всі дані про фактичні і потенційні наслідки операцій, які впливають на рішення, що приймаються на її основі. Інформація, яка розкривається Банком, є суттєвою. Під час визначення суттєвої інформації Банк враховує інтереси та потреби користувачів інформації і розкриває інформацію, яка є важливою й може суттєво вплинути на прийняття заінтересованими особами виважених рішень.

11.7. Банк забезпечує розкриття інформації в порядку та строки, визначені чинним законодавством України.

11.8. В приміщеннях Банку (Відділеннях Банку) в доступному для перегляду клієнтами місці розташовані інформаційні стенди, на яких розміщується інформація для клієнтів.

XII. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

12.1. Відповідно до вимог законодавства України, враховуючи вимоги нормативно-правових актів Національного банку України, в Банку запроваджена система внутрішнього контролю, яка спрямована на забезпечення порядку здійснення і досягнення цілей внутрішнього контролю в Банку.

Запроваджена в Банку система внутрішнього контролю визначена Політикою системи внутрішнього контролю в АТ «КІБ». Наглядова рада та Правління Банку забезпечують створення та функціонування контрольованого середовища як компонента системи внутрішнього контролю в Банку.

12.2. Система внутрішнього контролю Банку:

- складається з таких компонентів: контрольованого середовища, управління ризиками, притаманними діяльності Банку, включаючи комплаєнс-ризик, контрольованої діяльності в Банку, контролю за інформаційними потоками та комунікаціями Банку, моніторингу ефективності системи внутрішнього контролю Банку;
- забезпечує досягнення операційних, інформаційних, комплаєнс-цілей діяльності Банку;
- реалізується на кожному з організаційних рівнів Банку.

12.3. Наглядова рада та Правління Банку забезпечують створення та функціонування контрольованого середовища як компонента системи внутрішнього контролю в Банку, що передбачає:

- 1) розуміння Наглядовою радою та Правлінням Банку ризиків, на які може наражатися Банк, та забезпечення впровадження, розвитку та інтеграції системи внутрішнього контролю в систему корпоративного управління Банку;
- 2) забезпечення розподілу повноважень і відповідальності між колегіальними органами, між підрозділами та між окремими працівниками Банку й уникнення конфлікту інтересів;
- 3) усвідомлення та розуміння кожним працівником Банку своєї ролі в забезпеченні функціонування системи внутрішнього контролю;
- 4) забезпечення Наглядовою радою та Правлінням Банку розвитку культури контролю;
- 5) забезпечення відповідності діяльності працівників Банку встановленій у Банку культурі контролю.

12.4. В Банку створена комплексна, ефективна та адекватна система внутрішнього контролю з дотриманням таких принципів:

усебічності та комплексності – передбачає, що Банк упровадив у свою діяльність кожен з п'яти компонентів системи внутрішнього контролю та забезпечує їх виконання у взаємоінтегрований спосіб, тобто результати виконання такого компонента використовуються під час виконання інших компонентів системи внутрішнього контролю; процедури з внутрішнього контролю (далі - процедури контролю) вбудовані в процеси Банку на всіх організаційних рівнях. Банк забезпечує здійснення внутрішнього контролю щодо операцій Банку, переданих на договірній основі іншим особам на аутсорсинг;

ефективності – встановлює, що заходи з внутрішнього контролю (далі - заходи з контролю), що здійснюються в Банку, є дієвими та забезпечують досягнення Банком визначених цілей діяльності та обґрунтовану впевненість у тому, що:

- ✓ здійснювані банком операції є ефективними та відображені коректно в інформаційних системах/системах обліку Банку;
- ✓ фінансова, статистична, управлінська, податкова та інша звітність є достовірною;
- ✓ Банк дотримується вимог законодавства України, нормативно-правових актів НБУ, внутрішніх нормативних документів;
- ✓ працівники Банку володіють необхідною інформацією щодо компонентів системи внутрішнього контролю та забезпечують виконання цих компонентів у межах компетенції та повноважень, визначених посадовими інструкціями та іншими внутрішніми документами;
- ✓ Банк забезпечує виявлення та оцінку недоліків системи внутрішнього контролю та вживає своєчасних, адекватних та достатніх коригуючих заходів з метою виправлення таких недоліків.

адекватності – передбачає, що система внутрішнього контролю Банку відповідає особливостям його діяльності, включаючи розмір, бізнес-модель, масштаб діяльності, види, складність операцій, профіль ризику Банку (далі - особливості діяльності Банку);

обачності - становлює, що Банк забезпечує достатню впевненість керівників Банку щодо досягнення Банком цілей його діяльності, виходячи з консервативних припущень та беручи до уваги певну вірогідність помилкових суджень чи рішень керівників та/або працівників Банку;

ризик-орієнтованості - передбачає, що Банк забезпечує організацію та функціонування системи внутрішнього контролю, ґрунтуючись на ризик-орієнтованому підході,

що передбачає застосування більш поглиблених та частіших заходів з контролю до тих сфер діяльності Банку, яким притаманні більші ризики;

інтегрованості - встановлює, що процедури контролю є складовою частиною всіх процесів діяльності та корпоративного управління Банком;

завчасності - передбачає, що система внутрішнього контролю Банку спроможна забезпечувати виявлення потенційно можливих загроз негативного впливу на діяльність Банку раніше, ніж такі загрози фактично виникнуть;

незалежності - встановлює, що Банк уникає обставин, що можуть становити загрозу для неупередженого виконання суб'єктами його системи внутрішнього контролю своїх функцій;

безперервності - передбачає, що здійснення Банком діяльності з внутрішнього контролю дає змогу на постійній основі та своєчасно попереджати, виявляти та усувати недоліки системи внутрішнього контролю;

конфіденційності - встановлює, що Банк не допускає розголошення інформації особам, у яких відсутні повноваження щодо її отримання.

12.5. Система внутрішнього контролю Банку має забезпечувати досягнення операційних, інформаційних та комплаєнс-цілей діяльності Банку, визначених у його стратегії та бізнес-плані.

12.5.1. Операційні цілі діяльності Банку передбачають:

- 1) забезпечення спрямованості процедур контролю та ефективність управління активами, зобов'язаннями та позабалансовими позиціями Банку з метою досягнення Банком прибутковості його діяльності, уникаючи або обмежуючи втрати унаслідок впливу негативних внутрішніх та зовнішніх факторів;
- 2) здійснення систематичного процесу виявлення, вимірювання, моніторингу, контролю, звітування та пом'якшення всіх видів ризиків на всіх організаційних рівнях Банку.

12.5.2. Інформаційні цілі діяльності Банку передбачають забезпечення цілісності, повноти та достовірності фінансової, управлінської та іншої інформації, що використовується для ухвалення управлінських рішень; створення інформаційних потоків як за вертикаллю, так і за горизонталлю організаційної структури Банку. Така інформація включає звітність Банку з фінансових та нефінансових питань, що надається зовнішнім та внутрішнім користувачам.

12.5.3. Комплаєнс-цілі діяльності Банку передбачають забезпечення організації діяльності Банку з дотриманням вимог законодавства України, нормативно-правових актів НБУ, внутрішніх нормативних документів Банку, стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк.

12.6. Банк визначає цілі системи внутрішнього контролю Банку та за потреби цілі нижчого рівня (підцілі) цієї системи, які мають бути деталізованими, вимірюваними, досяжними, доречними, мати визначений термін досягнення та бути доведеними до відповідних працівників Банку.

12.7. Банк створює та впроваджує систему внутрішнього контролю, що ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку, крім функцій, які віднесено до виключної компетенції Наглядової ради/Правління/Комітетів Правління Банку відповідно до положень законодавства України, нормативно-правових актів НБУ.

Цей розподіл базується на застосуванні **моделі трьох ліній захисту**, а саме:

Перша лінія захисту - на рівні бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки діяльності Банку. Ці підрозділи ініціюють, здійснюють або відображають операції, приймають ризики в процесі своєї діяльності та несуть відповідальність за поточне управління цими ризиками, здійснюють заходи з контролю.

Друга лінія захисту - на рівні підрозділу з управління ризиками та підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс), мінімальні вимоги щодо діяльності яких встановлені в НБУ №64, Положення НБУ №88. Ці підрозділи забезпечують впевненість керівників Банку, що впроваджені першою лінією захисту заходи з контролю та управління ризиками були розроблені та функціонують належним чином.

Третя лінія захисту - на рівні підрозділу внутрішнього аудиту, який здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої ліній захисту та загальну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю з урахуванням вимог, установлених Положенням про організацію внутрішнього аудиту в банках України, затвердженим постановою Правління НБУ від 10.05.2016 №311 (зі змінами), Положенням НБУ №64, Положенням НБУ №88.

12.8. Банком запроваджена система управління ризиками, що створена у відповідності до його розміру, бізнес-моделі, масштабу діяльності, видів, складності операцій Банку та забезпечує виявлення, вимірювання (оцінку), моніторинг, звітування, контроль та пом'якшення всіх суттєвих ризиків з метою визначення Банком величини капіталу, необхідного для покриття всіх суттєвих ризиків, притаманних його діяльності (внутрішнього капіталу).

Запроваджена в Банку система управління ризиками визначається Стратегією управління ризиками в АТ «КІБ» та іншими внутрішніми нормативними документами Банку, що регламентують питання управління ризиками. Наглядова рада та Правління Банку забезпечують контроль запровадженої системи управління ризиками.

12.9. Система управління ризиками в Банку створена з урахуванням особливостей своєї діяльності, характеру та обсягів його операцій, профілю ризику та системної важливості Банку, яка відповідає таким принципам:

ефективність - забезпечення об'єктивної оцінки розміру ризиків Банку та повноти заходів щодо управління ризиками з оптимальним використанням фінансових ресурсів, персоналу та інформаційних систем щодо управління ризиками Банку;

своєчасність - забезпечення своєчасного (на ранній стадії) виявлення, вимірювання, моніторингу, контролю, звітування та пом'якшення всіх видів ризиків на всіх організаційних рівнях;

структурованість - чіткий розподіл функцій, обов'язків і повноважень з управління ризиками між усіма структурними підрозділами та працівниками Банку, та їх відповідальності згідно з таким розподілом;

розмежування обов'язків (відокремлення функції контролю від здійснення операцій банку) - уникнення ситуації, за якої одна й та сама особа здійснює операції Банку та виконує функції контролю;

усебічність та комплексність - охоплення всіх видів діяльності Банку на всіх організаційних рівнях та в усіх його структурних підрозділах, оцінка взаємного впливу ризиків;

пропорційність - відповідність системи управління ризиками бізнес-моделі Банку, його системній важливості, а також рівню складності операцій, що здійснюються Банком;

незалежність - свобода від обставин, що становлять загрозу для неупередженого виконання підрозділом з управління ризиками та підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) своїх функцій;

конфіденційність - обмеження доступу до інформації, яка має бути захищеною від несанкціонованого ознайомлення;

прозорість - оприлюднення Банком інформації щодо системи управління ризиками та профілю ризику.

12.10. Банк здійснює комплексну оцінку щонайменше таких суттєвих видів ризиків:

- кредитного ризику;
- ризику ліквідності;
- процентного ризику банківської книги;
- ринкового ризику;
- операційного ризику, у т.ч. інформаційного ризику;
- комплаєнс-ризиків;
- інших суттєвих видів ризиків, на які Банк наражається під час своєї діяльності.

12.11. Банк організовує систему управління ризиками, яка ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку із застосуванням **моделі трьох ліній захисту**:

Перша лінія - на рівні бізнес-підрозділів Банку та підрозділів підтримки діяльності Банку. Ці підрозділи приймають ризики та несуть відповідальність за них і подають звіти щодо поточного управління такими ризиками.

Друга лінія - на рівні підрозділу з управління ризиками (Департамент ризик-менеджменту, Департамент кредитних ризиків) та підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) (Служба комплаєнс-контролю).

Третя лінія - на рівні Служби внутрішнього аудиту.

12.12. Система управління ризиками Банку щонайменше передбачає:

- організаційну структуру, яка чітко визначає обов'язки, повноваження та відповідальність осіб щодо управління ризиками;
- культуру управління ризиками та кодекс поведінки (етики);

- внутрішньобанківські документи з питань управління ризиками;
- інформаційну систему щодо управління ризиками та звітування;
- інструменти для ефективного управління ризиками.

12.13. З метою забезпечення управління ризиками Наглядова рада Банку створює постійно діючі підрозділи, яким надається пряма та необмежена можливість обговорення питань щодо ризиків безпосередньо з Наглядовою радою Банку без необхідності (обов'язку) інформування про це членів Правління Банку. До таких підрозділів належить підрозділ з управління ризиками (Департамент ризик-менеджменту, Департамент кредитних ризиків) та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) (Служба комплаєнс-контролю).

12.14. Банк забезпечує перевірку ефективності системи внутрішнього контролю та системи управління ризиками Службою внутрішнього аудиту.

12.15. Підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та Служба внутрішнього аудиту є підрозділами контролю та підпорядковуються Наглядовій раді Банку.

Підрозділи контролю є незалежними від підрозділів першої лінії та забезпеченими достатньою кількістю людських і фінансових ресурсів для незалежного, об'єктивного та ефективного виконання своїх обов'язків.

Відповідальною за функціонування та контроль ефективності системи внутрішнього контролю, системи управління ризиками та контролю за дотриманням норм (комплаєнс) є Наглядова рада Банку.

XIII. ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА

13.1. Планування наступництва має на меті підтримання в Банку належного балансу навичок та досвіду, забезпечення синхронного наступництва членів Наглядової ради та Правління Банку, а також інших посадових осіб Банку, яке відбувається внаслідок припинення повноважень або за інших причин.

13.2. Корпоративна стратегія наступництва в Банку передбачає наявність осіб, які можуть замінити членів Наглядової ради, членів Правління Банку або інших посадових осіб Банку.

13.3. Під час планування наступництва Банк керується такими критеріями:

- безперервність процесу планування наступництва;
- ведення процесу наступництва та контроль за ним Наглядовою радою Банку;
- участь у процесі організації наступництва членів Наглядової ради / Правління Банку;
- можливість швидкого здійснення процесу зміни керівництва в разі настання кризових умов у Банку;
- визначення вимог щодо наступництва має відповідати стратегії розвитку Банку;
- націленість процесу наступництва на пошук керівника, який відповідає встановленим критеріям та вимогам, в короткі терміни.

13.4. Роботу з організації планування наступництва членів Правління Банку та інших посадових осіб Банку здійснює Голова Правління, за результатами якого складається план зміни (наступництва) керівного складу працівників Банку у порядку, визначеному Положенням про роботу з резервом кадрів для висування на керівні посади в АТ «КІБ». Кадровий резерв Банку формується з метою забезпечення безперервного наступництва, навичок та досвіду при оновленні кадрового складу з урахуванням принципу поєднання внутрішнього кадрового резерву та зовнішніх ресурсів при заміщенні вакантних посад.

Погодження Наглядовою радою кандидатів на наступництво членів Правління Банку, затверджених Головою Правління у плані зміни (наступництва) керівного складу, здійснюється після оцінки ефективності діяльності Правління в цілому, членів Правління Банку кожного окремо, та оцінки наявності колективної придатності Правління Банку, яка проводиться один раз на рік з кінцевою датою оцінки - до першого травня року наступного за звітним у відповідності до Порядку проведення (само)оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку, членів Наглядової ради та Правління Банку, підрозділів контролю, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління АТ «КІБ».

13.5. Роботу з організації планування наступництва членів Наглядової ради здійснює Голова Наглядової ради.

13.6. Всі члени Наглядової ради/ Правління Банку можуть надавати Голові Наглядової ради/ Правління (відповідно) пропозиції щодо розгляду можливості в подальшому обрання на посади Голови та членів Наглядової ради/ Правління Банку осіб, які відповідають кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, визначених Положенням про порядок підбору, оцінки та обрання кандидатів в члени Наглядової ради та члени Правління АТ «КІБ».

13.7. Після попереднього вивчення ділової репутації та професійної придатності осіб, які можуть у подальшому пропонуватися для обрання їх Головою або членами Наглядової ради / Правління Банку, та отримання від них попередньої згоди на виконання вищезазначених функцій з цими особами Головою Наглядової ради Банку проводиться співбесіда, за результатом якої на засіданні Наглядової ради приймається рішення щодо можливості розгляду їх кандидатур на такі посади.

13.8. Процедура планування наступництва членів Наглядової ради, Правління Банку та інших посадових осіб Банку визначається Положенням про порядок підбору, оцінки та обрання кандидатів в члени Наглядової ради та члени Правління АТ «КІБ», Положенням про роботу з резервом кадрів для висування на керівні посади в АТ «КІБ».

XIV. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ

14.1. Системи винагороди (система оплати праці) є основним компонентом структури управління та заохочення, за допомогою якої Наглядова рада та вище керівництво Банку підтримують ефективну роботу, забезпечують корпоративне управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей. Наглядова рада Банку затверджує, переглядає, здійснює контроль за впровадженням Політики винагороди Банку.

У Банку система винагороди забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховуючи стратегічні цілі Банку та сприяючи дотриманню корпоративних цінностей, бізнес-стратегії Банку та довгострокових інтересів і стабільності Банку.

14.2. Політика винагороди визначає обсяг інформації про виплату винагороди, яка включається до річного звіту Банку, визначає критерії для встановлення базової фіксованої частини винагороди та змінної частини винагороди, стимулює членів Наглядової ради, Правління та працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків тощо. Політика винагород Банку регламентується внутрішніми нормативними документами, а саме: Політикою винагорди АТ «КІБ», Положенням про винагороду Наглядової ради АТ «КІБ», Положенням про винагороду Правління, впливових осіб, підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику АТ «КІБ», Порядком про оплату праці АТ «КІБ», Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» тощо.

14.3. Загальні збори акціонерів затверджують Положення про винагороду Наглядової ради АТ «КІБ». Політика винагороди АТ «КІБ», Положення про винагороду Правління, впливових осіб, підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику АТ «КІБ» затверджується Наглядовою радою, а Порядок про оплату праці АТ «КІБ» та Порядок преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» затверджуються Правлінням Банку.

14.4. Винагорода встановлюється з урахуванням норм Політики винагороди, а саме:

- Рішенням Загальних зборів акціонерів (Рішенням Єдиного Акціонера) - для Голови та членів Наглядової ради;
- Рішенням Наглядової ради для:
 - o членів Правління Банку;
 - o Головного ризик-менеджера, Головного комплаєнс-менеджера, керівника окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних

- злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення (якщо такий менеджер/керівник не є членом Правління);
 - Керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту;
 - осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (крім Голови та членів Правління, Наглядової ради Банку);
- Правлінням та/або Головою Правління для інших категорій працівників згідно із законодавством України і/або Статутом АТ «КІБ».

14.5. Загальні збори, Наглядова рада, Правління та/або Голова Правління Банку згідно повноважень, визначених пунктом 14.4 цього Кодексу та Політикою винагороди АТ «КІБ», мають право прийняти рішення щодо:

- виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);
- повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильною/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
- визначення розміру виплат при звільненні.

14.6. За результатами кожного фінансового року Банком складається Звіт про винагороду членів Наглядової ради, Звіт про винагороду членів Правління Банку та Звіт про винагороду впливових осіб, в якому зазначається інформація про виплати винагороди членам Наглядової ради та Правління, впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року.

Звіт про винагороду членів Наглядової ради затверджується Загальними зборами акціонерів Банку за поданням Наглядової ради після його попереднього розгляду Наглядовою радою, а Звіт про винагороду членів Правління Банку та Звіт про винагороду впливових осіб затверджується Наглядовою радою Банку за поданням Правління Банку.

Зазначені Звіти про винагороду складаються Корпоративним секретарем у порядку, визначеному Політикою винагороди АТ «КІБ», Положенням про винагороду Наглядової ради АТ «КІБ», Положенням про винагороду Правління, впливових осіб, підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику АТ «КІБ».

Затверджені Звіти про винагороду надаються до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.

Банк розміщує Звіти про винагороду, виплачену членам Наглядової ради та Правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

14.7. Інформація про винагороду розкривається Банком відповідно до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку та внутрішніх нормативних документів Банку.

XV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

15.1. Цей Кодекс набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами акціонерів.

15.2. Зміни та доповнення до цього Кодексу затверджуються Загальними зборами акціонерів та оформляються викладенням Кодексу у новій редакції. Прийняття нової редакції Кодексу автоматично призводить до припинення дії попередньої версії цього Кодексу.

15.3. Банк буде вдосконалювати цей Кодекс шляхом внесення в нього змін та доповнень, пов'язаних з формуванням міжнародної та національної практики стандартів корпоративної поведінки, з урахуванням специфіки роботи Банку, керуючись інтересами акціонерів, працівників, вкладників, клієнтів, інших осіб, що зацікавлені у діяльності Банку.

15.4. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Кодексу чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного банку України, цей Кодекс буде діяти лише в тій частині, що не буде

суперечити чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку. До внесення відповідних змін в Кодекс працівники Банку в своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України.

15.5. У разі зміни назв структурних підрозділів, які задіяні в процедурах, описаних в Кодексі, при незмінності функцій цих структурних підрозділів, Кодекс вважається дійсним щодо їх нової назви та не потребує внесення додаткових змін.