

Кодекс корпоративного управления Банка «Нальчик» ООО

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративного управления Банка «Нальчик» ООО (далее - Кодекс) является внутренним документом Банка «Нальчик» ООО (далее – Банк), определяющим базовые принципы, подходы и требования, в соответствии с которыми Банк формирует систему корпоративного управления.

1.2. Кодекс разработан на основе международных стандартов корпоративного управления с учетом рекомендаций Базельского комитета по банковскому надзору, а также положений Кодекса корпоративного управления, одобренного Банком России и рекомендованного последним для применения кредитными организациями (Письмо Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления»).

1.3. Настоящий Кодекс – это публичный документ, представляющий собой свод принципов и стандартов. Конкретные процедуры и практика корпоративного управления детально прописаны и регулируются Уставом и внутренними документами Банка, разработанными в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом положений Кодекса корпоративного управления, одобренного Банком России, в их числе:

- Положение об Общем собрании участников Банка «Нальчик» ООО;
- Положение о Наблюдательном совете Банка «Нальчик» ООО;
- Положение об исполнительных органах Банка «Нальчик» ООО.

1.4. Целью применения стандартов корпоративного управления является защита интересов клиентов и участников, независимо от размера доли в уставном капитале Банка, которой они владеют. Следование принципам и стандартам корпоративного управления способствует повышению привлекательности Банка для существующих и потенциальных клиентов и инвесторов, сохранению и преумножению собственных средств (капитала) Банка.

1.5. Основными задачами Кодекса являются:

- определение принципов и подходов формирования системы корпоративного управления Банка;
- закрепление корпоративных ценностей, следование которым будет способствовать достижению стратегических целей и выполнению миссии Банка;
- установление норм, которые помогут сотрудникам определять свое поведение в тех областях повседневной деятельности, где потенциально могут возникать конфликты интересов;
- создание базовых условий совершенствования системы корпоративного управления Банка;
- обеспечение единого понимания угроз и рисков для деятельности Банка, связанных с корпоративным поведением сотрудников;
- создание основы эффективного управления Банком, обеспечение его долгосрочного и устойчивого развития.

1.6. В своей практике Банк, в том числе, руководствуется принципами и нормами профессиональной этики, изложенными в Кодексе этических принципов банковского дела, одобренном XIX Съездом Ассоциации российских банков 02.04.2008, к которому Банк присоединился 14.03.2011.

1.7. Банк является региональным банком, который предоставляет широкий спектр финансовых продуктов и услуг для физических и юридических лиц. Основными направлениями деятельности Банка являются розничный и корпоративный бизнес.

1.8. Банк является обществом с ограниченной ответственностью. Выполняя обязательства перед участниками и клиентами, Банк стремится следовать изложенным в настоящем Кодексе принципам корпоративного управления во всех аспектах своей деятельности.

2. Система и принципы корпоративного управления

2.1. Система корпоративного управления

2.1.1 Корпоративное управление - система взаимоотношений между исполнительными органами Банка, Наблюдательным советом Банка, участниками Банка, работниками и иными заинтересованными лицами, устанавливающая механизмы принятия корпоративных решений и направленная на реализацию прав участников Банка, повышение инвестиционной привлекательности Банка и обеспечение эффективного контроля за деятельностью Банка со стороны участников и других заинтересованных лиц.

2.2. Структура системы корпоративного управления

2.2.1. Система корпоративного управления состоит из:

- органов управления Банка;
- комплекса взаимоотношений между органами управления Банка и его участниками и их взаимодействия с заинтересованными лицами;
- корпоративных ценностей и этических норм Банка.

2.2.2. К органам управления Банка в системе корпоративного управления относятся:

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

- Наблюдательный совет – коллегиальный орган управления, в соответствии с Уставом Банка осуществляющий стратегическое управление Банком, определяющий основные принципы и подходы к организации в Банке системы управления рисками и внутреннего контроля и контролирующей деятельность исполнительных органов Банка;

- Исполнительные органы Банка: единоличный исполнительный орган – Председатель Правления Банка и коллегиальный исполнительный орган – Правление Банка.

Исполнительные органы в соответствии с Уставом Банка осуществляют руководство текущей деятельностью Банка, обеспечивают исполнение решений Общего собрания участников и Наблюдательного совета.

2.2.3. Комплекс взаимоотношений между органами управления и его участниками включает в себя механизмы и процедуры принятия решений, контроля и раскрытия информации.

2.2.4. Корпоративные ценности и этические нормы Банка определяют основные положения в следующих сферах:

- взаимоотношения с клиентами и деловыми партнерами;
- взаимоотношения с участниками;
- взаимоотношения с персоналом;
- деловая этика;
- равенство возможностей;
- поведение;

- внешний вид сотрудников Банка;
- подарки и вознаграждения;
- конфликт интересов;
- политическая активность;
- взаимоотношения со СМИ.

2.3. Принципы корпоративного управления

2.3.1. Корпоративное управление Банка основывается на следующих принципах:

- **Обеспечение реализации и защиты прав участников.** Банк обеспечивает равное и справедливое отношение ко всем участникам при реализации ими прав (установленных действующим законодательством и Уставом Банка: участие в управлении Банком, участие в распределении прибыли, получение информации и др.);

- **Подотчетность органов управления участникам Банка.** Наблюдательный совет и исполнительные органы Банка подотчетны Общему собранию участников;

- **Построение эффективно функционирующей системы управления рисками и внутреннего контроля.** Банк должен обеспечивать создание и поддержание функционирования эффективных систем управления рисками и внутреннего контроля, направленных на достижение поставленных перед Банком целей;

- **Высокие стандарты корпоративной культуры и деловой этики.** Корпоративное управление направлено на создание эффективной корпоративной культуры, способствующей укреплению доверия участников и клиентов Банка, формирующей корпоративные ценности и этические нормы. Члены Наблюдательного совета и исполнительных органов Банка на личном примере демонстрируют высокие стандарты делового поведения и этики, способствуют укреплению деловой репутации Банка, неукоснительно соблюдают законодательство Российской Федерации и внутренние документы Банка по управлению конфликтами интересов, противодействию коррупции, использованию конфиденциальной и инсайдерской информации, требуют такого же ответственного поведения от ключевых сотрудников и работников Банка.

- **Информационная прозрачность.** Банк и его деятельность должны быть информационно прозрачными для участников, клиентов и иных заинтересованных лиц. Раскрытие Банком информации по всем существенным вопросам должно осуществляться на принципах регулярности, последовательности, оперативности своевременности, доступности, достоверности и полноты раскрываемых данных.

- **Доходы.** Гарантией процветания Банка является ориентированность на клиентов и проведение выгодных банковских операций, которые позволят обеспечить участникам Банка уровень доходности, соответствующий рыночным условиям при сохранении умеренного риска вложений.

- **Честность.** Банк соблюдает законы, этические нормы и правила честного ведения бизнеса, исполняет свои обязательства и дорожит своей репутацией.

- **Качество.** Качество услуг и уровень обслуживания являются существенными факторами для достижения успеха. Повышение уровня обслуживания клиентов — основная забота всех сотрудников Банка. При этом качество его работы является результатом того психологического климата, в котором трудятся работники Банка.

- **Персонал.** Банк создает условия для открытого общения, здорового рабочего климата, соблюдения техники безопасности, предоставляет возможность для индивидуального роста и самоутверждения. Банк заинтересован в надлежащем соблюдении трудового законодательства. Оплата труда и материальное поощрение строится на условиях гласности и прозрачности.

2.3.2. Система и содержание принципов корпоративного управления может изменяться, дополняться и корректироваться с учетом изменения российских и международных стандартов корпоративного управления, совершенствования практики корпоративного управления в Банке, а также в случае возникновения иных объективных оснований необходимости или целесообразности совершения данных действий.

3. Обеспечение прав участников

3.1. Реализация права участников на участие в Общем собрании участников.

3.1.1. Банк обеспечивает равное и справедливое отношение ко всем участникам при реализации ими права на участие в управлении Банком, создает благоприятные возможности для участия в Общем собрании участников и выражения своего мнения по рассматриваемым вопросам.

3.1.2. Порядок созыва, подготовки и проведения Общего собрания участников определяется Уставом и Положением об Общем собрании участников Банка «Нальчик» ООО.

3.1.3. Банк обеспечивает участникам возможность надлежащей подготовки к Общему собранию участников, а также беспрепятственного и своевременного получения информации об Общем собрании участников и материалов к нему.

3.1.4. Перечень информации и материалов, предоставляемых участникам по вопросам повестки дня Общего собрания участников, определяется решением Наблюдательного совета Банка в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации. В целях повышения обоснованности принимаемых Общим собранием участников решений, помимо обязательных материалов, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Банк может предоставлять участникам дополнительные сведения и материалы.

3.1.5. С целью наиболее полного информирования участников Банка материалы к Общему собранию участников должны содержать информацию о лице, по предложению которого вопрос включен в повестку дня Общего собрания участников или выдвинуты кандидатуры для избрания в органы управления Банка.

3.1.6. Банк обеспечивает равную возможность всем участникам, принимающим участие в Общем собрании участников, высказать свое мнение, принять участие в обсуждении по вопросам повестки дня, задать интересующие их вопросы и получить на них ответы во время проведения Общего собрания участников или в письменной форме после его проведения.

3.1.7. Каждый участник имеет возможность беспрепятственно реализовать право на голосование по вопросам повестки дня Общего собрания участников любым удобным для него способом из предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Банка и Положением об Общем собрании участников.

3.1.8. Решения, принятые Общим собранием участников, доводятся до сведения участников Банка и иных заинтересованных лиц в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в порядке, предусмотренном Уставом и Положением об Общем собрании участников.

3.2. Реализация права участников на получение дивидендов.

3.2.1. Участникам предоставляется равная и справедливая возможность участвовать в распределении прибыли Банка посредством получения дивидендов.

3.2.2. Наблюдательный совет Банка и/или Правление вырабатывает рекомендации по размеру дивидендов и порядку их выплаты и представляют их Общему собранию участников на утверждение.

3.2.3. В случае принятия Общим собранием участников решения о выплате дивидендов Банк обеспечивает выплату объявленных дивидендов в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и решением Общего собрания участников.

3.2.4. Банк стремится не принимать решение о выплате дивидендов, если такое решение, формально не нарушая ограничений, установленных действующим законодательством Российской Федерации, является экономически необоснованным и может привести к формированию неверных представлений о деятельности Банка.

3.2.5. Банк стремится к исключению использования участниками иных способов получения прибыли (дохода) за счет Банка, помимо дивидендов и ликвидационной стоимости.

3.3. Реализация права участников на получение информации о деятельности Банка

3.3.1. Органы управления Банком обеспечивают права участников Банка на получение достоверной информации о Банке и его деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Кодексом и другими внутренними документами Банка.

3.4. Обеспечение учета прав участников на доли в уставном капитале Банка

3.4.1. Банк ведет список участников Банка с указанием сведений о каждом участнике Банка, размере его доли в уставном капитале Банка и ее оплате, а также о размере долей, принадлежащих Банку, датах их перехода к Банку или приобретения Банком.

3.4.2. Банк обязуется обеспечить права участников при соблюдении ими установленного действующим законодательством Российской Федерации порядка осуществления этих прав. При этом Банк обеспечивает равенство условий для всех участников, включая миноритарных участников, и равное отношение к ним со стороны Банка, исключая, в том числе, предоставление приоритета (привилегий) кому-либо из них.

3.4.3. Не допускаются действия участников, осуществляемые исключительно с намерением причинить вред другим участникам Банка или Банку, а также иные злоупотребления правами участников. Участники не должны предпринимать никаких действий, способных подорвать долгосрочную прибыльность Банка, не должны оказывать давление на органы управления Банка (его членов) с тем, чтобы вынудить их реализовывать цели таких участников за счет других участников.

4. Наблюдательный совет Банка

4.1. Являясь центральным элементом системы корпоративного управления, Наблюдательный совет отвечает за развитие трех ключевых функций:

- Руководство;
- Контроль;
- Коммуникации.

Согласно возложенной на него роли Наблюдательный совет:

- определяет стратегические цели и направления развития Банка;
- осуществляет контроль деятельности исполнительных органов, в том числе, соответствие такой деятельности утвержденной Наблюдательным советом стратегии развития;
- формирует, осуществляет мониторинг эффективности системы корпоративного управления и обеспечивает ее развитие;
- определяет основные принципы и подходы к организации системы управления рисками и внутреннего контроля;
- формирует политики Банка в области мотивации и вознаграждения членов Наблюдательного совета, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников;
- способствует развитию в Банке кадрового резерва исполнительных органов;
- осуществляет и поощряет эффективное взаимодействие и информационный обмен внутри Банка;
- контролирует обеспечение прозрачности Банка и его деятельности путем обеспечения своевременного и полного раскрытия информации;
- обеспечивает доведение до сведения всех сотрудников информации о принятых этических нормах, корпоративных ценностях и стандартах поведения, а также о мерах (санкциях), которые предпринимаются в Банке в случаях фактов совершения действий, не соответствующих принятым ценностям и стандартам поведения со стороны членов исполнительных органов управления, ключевых сотрудников, работников Банка.

Компетенция Наблюдательного совета отражена в Уставе Банка.

4.2. Состав и статус членов Наблюдательного совета

4.2.1. В Наблюдательный совет избираются лица, соответствующие квалификационным требованиям, установленным действующим законодательством Российской Федерации, имеющие безупречную деловую и личную репутацию и обладающие знаниями, навыками и опытом, необходимыми для принятия решений, относящихся к компетенции Наблюдательного совета.

4.2.2. Наблюдательный совет состоит из исполнительных, неисполнительных и независимых директоров.

4.2.2.1. Под **исполнительными директорами** понимаются члены Наблюдательного совета, одновременно являющиеся членами Правления и (или) находящиеся в трудовых отношениях с Банком.

4.2.2.2. Под **неисполнительными директорами** понимаются члены Наблюдательного совета, которые не являются членами Правления и (или) не состоят в трудовых отношениях с Банком, однако по какому-либо основанию связаны с Банком, его существенным участником (под существенным участником понимается участник, владеющий более 5% долей в уставном капитале Банка), существенным контрагентом, конкурентом или государством, но при этом не являются независимыми директорами.

4.2.2.3. Для обеспечения эффективности принимаемых решений и поддержания баланса интересов различных групп участников в состав Наблюдательного совета должны входить независимые директора.

Независимым директором признается член Наблюдательного совета, обладающий достаточным профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции и способный выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния исполнительных органов, отдельных групп участников или иных заинтересованных сторон, а также обладают достаточной степенью профессионализма и опыта.

Под независимым директором понимается лицо, которое не связано с Банком, с существенным участником Банка, с существенным контрагентом или конкурентом Банка.

Наблюдательный совет осуществляет оценку статуса независимости кандидатов, он может признать кандидата (директора) независимым, несмотря на наличие у него каких-либо формальных критериев, свидетельствующих об отсутствии независимости, если наличие таких критериев не оказывает влияния на способность директора выносить независимые и объективные суждения. При наступлении обстоятельств, в силу которых директор перестает быть независимым, он незамедлительно обязан уведомить об этом Наблюдательный совет и Секретаря Наблюдательного совета. Независимый директор должен воздерживаться от совершения действий, в результате которых он может потерять статус независимого директора. Независимые директора должны составлять не менее 1/3 количественного состава Наблюдательного совета.

4.3. Порядок организации деятельности Наблюдательного совета Банка, включая порядок подготовки и проведения заседаний, права и обязанности членов Наблюдательного совета Банка закреплены Положением о Наблюдательном совете Банка «Нальчик» ООО.

4.4. Количественный состав Наблюдательного совета Банка определяется решением Общего собрания участников в соответствии с требованиями Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью». Количественный состав должен отвечать характеру и масштабам деятельности Банка, уровню принимаемых рисков, позволять эффективно организовывать его деятельность, включая возможность формировать комитеты Наблюдательного совета.

4.5. Наблюдательный совет возглавляет его Председатель. Председатель Наблюдательного совета организует его работу, созывает заседания, организует ведение протокола, принимает все необходимые меры для своевременного предоставления членам Наблюдательного совета информации, необходимой для принятия решений по вопросам повестки дня.

4.6. Председатель Наблюдательного совета обеспечивает конструктивную атмосферу проведения заседаний, свободное обсуждение вопросов, включенных в повестку дня заседания, контроль за исполнением решений, принятых Наблюдательным советом. Председатель Наблюдательного совета осуществляет функции Председателя Общего собрания участников.

4.7. Председатель Наблюдательного совета доступен для общения с участниками Банка. Участники Банка вправе направлять Председателю Наблюдательного совета вопросы и свою позицию по ним по адресу местонахождения Банка: 360022, КБР, г. Нальчик, ул. Толстого, д.77.

4.8. Наблюдательный совет Банка не реже одного раз в год организывает проведение анализа и оценки функционирования системы управления рисками и внутреннего контроля. Результаты проведения такого анализа и оценки рассматриваются на заседании Наблюдательного совета Банка.

4.9. Для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов компетенции Наблюдательного совета и подготовки рекомендаций для принятия решений по таким вопросам в Наблюдательном совете созданы следующие комитеты:

- Комитет по аудиту и рискам;
- Комитет по вознаграждениям и корпоративному управлению;
- Комитет по стратегическому развитию.

В случае необходимости по решению Наблюдательного совета могут быть созданы иные комитеты.

4.10. Порядок формирования комитетов Наблюдательного совета, функции комитетов, а также порядок проведения заседаний и принятия ими решений закреплены в Положении о комитетах Наблюдательного совета Банка «Нальчик» ООО.

4.11. Оценка деятельности и планирование преемственности

4.11.1. В целях выявления возможностей для повышения эффективности работы НС и его комитетов, определения областей для улучшения и развития, НС ежегодно проводит оценку деятельности своей работы и работы комитетов.

Наблюдательный совет проводит ежегодную оценку результатов своей деятельности и деятельности его комитетов за год в соответствии Положением об оценке деятельности Наблюдательного совета и комитетов при Наблюдательном совете Банка «Нальчик» ООО.

4.11.2. Оценка деятельности Наблюдательного совета Банка позволяет определить его кадровые потребности, выявить сильные стороны и области для улучшения его работы. Кроме того, в случае необходимости, Комитет Наблюдательного совета по кадрам и вознаграждениям на основании результатов оценки проводит работу по формированию списка дополнительных компетенций членов НС, необходимых для повышения эффективности его работы и формирует предложения по кандидатурам в члены Наблюдательного совета.

5. Исполнительные органы

5.1. Исполнительными органами Банка являются Председатель Правления Банка - единоличный исполнительный орган и Правление Банка - коллегиальный исполнительный орган.

5.2. Исполнительные органы осуществляют руководство текущей деятельностью Банка, обеспечивают исполнение решений Общего собрания участников и Наблюдательного совета, в рамках своих компетенций, определенных Уставом Банка и внутренними документами Банка.

5.3. Исполнительные органы несут ответственность за результаты деятельности Банка и подотчетны Общему собранию участников и Наблюдательному совету Банка. Решения Общего собрания участников и Наблюдательного совета Банка, принятые в пределах их компетенции, обязательны для исполнительных органов Банка.

5.4. Руководство Правлением Банка возлагается на единоличный исполнительный орган Банка - Председателя Правления.

5.5. Председатель Правления и Члены Правления Банка должны соответствовать следующим требованиям:

- обладать профессиональной квалификацией как в сфере банковской деятельности, так и в сфере управления;
- иметь опыт руководства подразделением Банка;

- соответствовать квалификационным требованиям и требованиям к деловой репутации, установленным федеральными законами Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними нормативными актами Банка России.

5.6. Председатель Правления Банка без доверенности действует от имени Банка, в том числе представляет интересы Банка, совершает сделки и подписывает документы от имени Банка, выдает доверенности, издает приказы, распоряжения, дает письменные и устные указания и поручения, обязательные для исполнения всеми работниками Банка.

5.7. Количественный состав Правления Банка определяется Общим собранием участников.

6. Распределение полномочий и взаимодействие Наблюдательного совета и исполнительных органов

6.1. Эффективное взаимодействие между Наблюдательным советом и исполнительными органами, а также четкое разграничение их полномочий является одним из ключевых факторов в обеспечении надлежащей практики корпоративного управления.

6.2. Наблюдательный совет, Правление и Председатель Правления в своей работе наделены достаточной степенью самостоятельности. Наблюдательный совет не должен без веских на то причин вмешиваться в повседневную деятельность исполнительных органов, ограничивая их возможности оперативно решать вопросы деятельности Банка. Вместе с тем исполнительные органы Банка на регулярной основе информируют Наблюдательный совет по всем важным вопросам и решениям, имеющим значение для выполнения Стратегии развития Банка, планирования и развития бизнеса, о состоянии систем управления рисками и внутреннего контроля. Для достижения оптимального уровня такого взаимодействия Председатель Правления входит в состав Наблюдательного совета Банка.

6.3. В целях более полного изучения специфики деятельности Банка члены Наблюдательного совета могут по собственной инициативе организовывать рабочие встречи с членами исполнительных органов и иными ключевыми сотрудниками Банка, а также обсуждать между собой вне рамок заседаний Наблюдательного совета любые вопросы будущего развития и текущей деятельности Банка.

6.4. Члены Наблюдательного совета взаимодействуют с исполнительными органами и должностными лицами Банка с целью своевременного получения максимально полной и достоверной информации, необходимой для принятия решений. Для надлежащего исполнения своих обязанностей член Наблюдательного совета имеет право:

- запрашивать информацию о деятельности Банка и оперативно получать ответы на свои запросы;
- требовать предоставления дополнительной информации;
- в равной степени иметь право доступа к документам Банка.

7. Вознаграждение органов управления

7.1. Наблюдательный совет Банка утверждает внутренние документы, определяющие политику Банка в области вознаграждения исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников Банка.

7.2. Вознаграждение Председателя Правления и членов Правления Банка зависит от достижения ключевых показателей эффективности, позволяющих учитывать доходность Банка и все значимые для Банка риски. Вознаграждение Председателя Правления и членов Правления Банка включает в себя фиксированное и нефиксированное вознаграждение.

7.3. По решению Общего собрания участников членам Наблюдательного совета в период исполнения ими своих обязанностей могут выплачиваться вознаграждения и/или компенсироваться расходы, связанные с исполнением ими функций членов Наблюдательного совета. Размеры таких вознаграждений и компенсаций устанавливаются решением Общего собрания участников.

7.4. Информация о вознаграждении органов управления Банка раскрывается в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации в Годовом отчете Банка.

8. Система управления рисками и внутреннего контроля

8.1. Внутренний контроль

8.1.1. В Банке создана и эффективно функционирует система внутреннего контроля, которая состоит из системы органов внутреннего контроля и осуществляемого ими комплекса мероприятий, организованных по направлениям внутреннего контроля.

8.1.2. В целях обеспечения соответствия системы внутреннего контроля Банка характеру и масштабу осуществляемых им операций, уровню и сочетанию принимаемых рисков в Банке созданы Служба внутреннего аудита, подчиненная и подотчетная Наблюдательному совету, и Служба внутреннего контроля, подчиненная Председателю Правления и подотчетная Правлению Банка, осуществляющие свою деятельность непрерывно, беспрепятственно и независимо.

8.1.3. Порядок образования, полномочия и функции Службы внутреннего аудита и Службы внутреннего контроля определяются Уставом Банка, положениями об указанных подразделениях, иными внутренними документами Банка.

8.2. Управление рисками

8.2.1. В Банке создана эффективно функционирующая система управления рисками, направленная на обеспечение разумной уверенности в достижении поставленных целей.

8.2.2. При создании системы управления рисками Банк руководствуется нормативными документами Банка России и рекомендациями Базельского комитета по банковскому надзору.

8.2.3. Основные принципы и подходы к организации системы управления рисками в Банке определены Наблюдательным советом в Стратегии управления рисками и капиталом Банка «Нальчик» ООО.

8.2.4. Наблюдательный совет является ключевым элементом системы управления рисками Банка, в том числе выполняет надзорные функции в области управления рисками и обеспечивает функционирование системы управления рисками и капиталом.

8.2.5. Правление Банка обеспечивает реализацию Стратегии управления рисками и капиталом Банка «Нальчик» ООО, утверждает внутренние документы, определяющие правила и процедуры Банка в области управления рисками и капиталом, распределяет функции по управлению рисками между подразделениями Банка.

Председатель Правления Банка распределяет полномочия и обязанности между подразделениями, должностными лицами и сотрудниками за конкретные направления и процедуры внутреннего контроля, устанавливает ответственность за их невыполнение, утверждает внутренние документы, регулирующие текущую деятельность Банка (за исключением внутренних документов, утверждение которых отнесено к компетенции Общего собрания участников, Наблюдательного совета и Правления).

8.2.6. С целью эффективного функционирования системы управления рисками в Банке создано отдельное структурное подразделение – Служба управления рисками, которая отвечает за общее управление рисками в Банке и подчинена непосредственно Председателю Правления Банка. Служба управления рисками обеспечивает формирование единого методологического пространства, выполнение и координацию функций в части идентификации, оценки, управления и мониторинга основных рисков и внутренних процедур оценки достаточности капитала Банка, а также осуществляет на регулярной основе подготовку аналитической отчетности, которая доводится непосредственно до Председателя Правления, Правления, Наблюдательного совета.

8.2.7. Оценка эффективности системы управления рисками и внутреннего контроля осуществляется Службой внутреннего аудита не реже одного раза в год путем проведения независимой и объективной оценки указанной системы. Результаты проводимых аудитов предоставляются на рассмотрение Наблюдательному совету.

9. Корпоративные ценности и этические нормы

9.1. Корпоративные ценности Банка

9.1.1. Взаимоотношения с клиентами и деловыми партнерами. Банк стремится к высоким стандартам обслуживания клиентов и деловых партнеров, защищает интересы каждого, руководствуясь принципами честности, открытости и справедливости. Банк развивает новые технологии и направления, придерживается разумного консерватизма. Банк стремится к гласности во взаимоотношениях с клиентами и предоставлению им полной информации о своих услугах. Банк внимательно рассматривает обращения клиентов, незамедлительно принимает меры для быстрого разрешения возникших затруднений и предотвращения появления аналогичных ситуаций в будущем. Банк заинтересован в установлении долгосрочных партнерских взаимоотношений с клиентами.

9.1.2. Взаимоотношения с участниками. В отношениях с участниками Банк намерен проводить открытую политику и строго придерживаясь следующих принципов корпоративного управления: уважать и обеспечивать равные права всех участников, неукоснительно соблюдать их интересы, своевременно раскрывать информацию, проводить активную коммуникативную политику, повышать наглядность и доступность информации на основе улучшения качества отчетности и учета.

9.1.3. Взаимоотношения с персоналом. Банк рассматривает развитие кадрового потенциала как одну из основ своего долговременного и устойчивого развития. Персонал Банка является ключом к его успешной деятельности. Совершенствование и укрепление корпоративной культуры в Банке направлено на создание у каждого сотрудника Банка чувства сопричастности к выполнению цели деятельности Банка и стратегических задач, стоящих перед ним.

Банк стремится создавать условия, позволяющие каждому сотруднику Банка развивать и применять свои творческие способности, повышать уровень своей профессиональной подготовки.

В Банке регулярно проводятся мероприятия по оценке и развитию персонала, включая оценку деятельности, тестирование профессиональных знаний, внутреннее и внешнее обучение, включая проведение внутренних семинаров, участие работников в конференциях и круглых столах.

Банк уделяет постоянное внимание вопросам охраны здоровья сотрудников и безопасности условий их труда. При приеме на работу исключена возможность дискриминации по расовому, половому, национальному, возрастному признакам, политическим и иным убеждениям.

Сотрудники Банка разделяют основные корпоративные ценности и совместно работают над воплощением цели Банка. Каждый сотрудник вне зависимости от занимаемой должности, обязан:

- исполнять свои должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы Банка;
- строго придерживаться действующего законодательства РФ;
- строго придерживаться правил настоящего Кодекса и других внутренних локальных актов;
- не вступать ни в какие деловые отношения, которые могут негативно отразиться на репутации Банка;
- избегать ситуаций, в которых может возникнуть конфликт личных интересов с интересами Банка;
- уметь работать в команде, строить отношения с коллегами на основе сотрудничества и доброжелательности;
- оказывать услуги одинаково высокого качества для всех клиентов Банка;
- прилагать все усилия для минимизации любых рисков клиентов и деловых партнеров Банка. При этом минимизация рисков клиентов и деловых партнеров банка не должна приводить к повышению рисков Банка;
- не выполнять работы, не использовать и не рекомендовать методы, которые могут нанести вред обществу или личности;

- заботиться о поддержании высокой репутации Банка и никогда не использовать репутацию Банка или его ресурсы для извлечения личной выгоды;
- исключить возможность какого-либо влияния на свою служебную деятельность решений политических партий, общественных объединений и иных лиц;
- незамедлительно поставить в известность непосредственного руководителя в случае получения предложения и принятия решения о переходе на другую работу.

При возникновении у сотрудников вопросов по соблюдению и применению стандартов, принципов и этических норм, установленных настоящим Кодексом, они должны обратиться за разъяснением и консультацией к своим руководителям.

Сотрудники Банка должны своевременно доводить до сведения руководства информацию о фактах недобросовестного поведения, нарушения этических норм и бизнес-процессов. Сотрудники имеют право на сохранение анонимности своего устного и письменного обращения. Если сотрудник оказался вовлечен в действия, которые противоречат Кодексу, но добровольно сообщил о нарушении, такие действия будут учитываться Банком при рассмотрении вопроса об ответственности.

Вся информация, полученная от сотрудников, проверяется Банком с соблюдением режима конфиденциальности, а выявленные нарушения расследуются и устраняются.

9.1.4. Взаимоотношения с государственными органами. Банк придерживается принципа нейтральности в отношении финансово-промышленных групп, политических партий и объединений и осуществляет свою деятельность только в интересах вкладчиков, клиентов и участников. Сотрудники Банка должны вести дела с органами власти на основе законности без личной заинтересованности.

9.1.5. Взаимоотношения с конкурентами. Отношения с конкурентами Банка строятся на принципах честности и взаимного уважения. В случае возникновения разногласий и споров в конкурентной борьбе приоритет отдается переговорам и поиску компромисса.

9.2. Этические нормы

9.2.1. Деловая этика

9.2.1.1. Руководители Банка стремятся развить у подчиненных чувство сопричастности к достижению Банком высоких результатов, создавая коллектив единомышленников, нацеленный на достижение поставленных стратегических целей, а так же в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.2.1.2. Руководители должны со всем вниманием относиться к запросам сотрудников Банка.

9.2.1.3. Руководители обязаны уважать личное достоинство подчиненных и не позволять себе эмоциональной оценки их действий.

9.2.1.4. Сотрудники Банка должны принимать меры для немедленного устранения причин и условий, которые затрудняют или препятствуют нормальному выполнению работы и немедленно сообщать о таких случаях руководству Банка, а также не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Банку, его имуществу и финансам.

9.2.1.5. Все сделки в Банке совершаются в соответствии с действующим законодательством, а также утвержденными внутренними нормативными документами Банка. В Банке не допускается наличие фальсифицированных и вводящих в заблуждение документов. Все сделки должны быть учтены в бухгалтерском учете и отчетности.

9.2.1.6. Сотрудники обязаны планировать свою работу и должны координировать свои планы и действия с коллегами своего и заинтересованных подразделений.

9.2.1.7. Во всех служебных ситуациях сотрудник должен проявлять заботу об интересах Банка. Во всех случаях, когда невозможно получить распоряжения или указания по какому-либо конкретному вопросу, действовать таким образом, чтобы это в максимальной степени способствовало интересам Банка, а также в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.2.1.8. Любые вопросы, относящиеся к специфическим сделкам, следует обсуждать с непосредственным руководителем. В ситуациях, когда сотруднику предстоит совершить действия, не описанные в соответствующем нормативном документе, Банк рассчитывает на то, что сотрудник примет необходимые для Банка решения, а не сошлется на отсутствие регламента.

9.2.1.9. Вся информация, которую получает сотрудник во время работы в Банке, конфиденциальна. Сотрудник не может передавать эту информацию третьим лицам на протяжении работы в Банке и после увольнения.

9.2.1.10. Залогом успешной работы Банка является эффективное взаимодействие и информационный обмен между его подразделениями, согласованная и объединенная деятельность всех, без исключения, сотрудников на своих рабочих местах. Индивидуализм, невнимательное отношение друг к другу, отсутствие взаимной поддержки, провоцирование конфликтных ситуаций в коллективе не допускаются.

9.2.2. Равенство возможностей

9.2.2.1. Равные возможности профессионального и карьерного роста являются необходимым условием для процветания Банка и повышения благосостояния сотрудников Банка.

9.2.2.2. Каждый сотрудник имеет право выставить свою кандидатуру на любую из вакансий.

9.2.2.3. Банк придерживается определенной политики, согласно которой полагает, что все зависит от самих сотрудников, от их способностей и опыта и не зависит от их национальности, пола, происхождения, возраста, физических возможностей, и, в соответствии с этой политикой, осуществляет оплату труда. Нарушение моральных норм поведения является нетерпимым.

9.2.3. Поведение и внешний вид сотрудников Банка

Каждый сотрудник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила трудового распорядка и трудовую дисциплину;
- соблюдать нормы этикета, правила делового поведения и деловой стиль одежды.

9.2.4. Подарки и вознаграждения

Сотрудник Банка не должен просить или принимать (прямо или косвенно) вознаграждения, подарки от фактического или потенциального клиента Банка или другого лица в знак благодарности за помощь или содействие, которое было или будет оказано в связи с любой сделкой и процедурой, осуществляемой Банком. Такая политика не препятствует принимать приглашения на неофициальный обед, концерт, подарки, связанные с рекламной компанией, не представляющие большой ценности, или сувениры, принятые в банковском сообществе и допустимые законом.

9.2.5. Конфликт интересов

9.2.5.1. Руководители и сотрудники Банка не должны заниматься деятельностью, которая приведет к конфликту с интересами Банка или может рассматриваться как такой конфликт. Также сотрудники не должны быть вовлечены прямо или косвенно, через близких родственников или других лиц, в такого рода деятельность.

9.2.5.2. Сотрудник Банка не должен использовать ресурсы и репутацию Банка с целью собственной наживы или наживы других лиц.

9.2.5.3. Различные ситуации, которые возникают в связи с дискриминацией пола, спорные вопросы должны рассматриваться руководством Банка при непосредственном участии Председателя Правления Банка.

9.2.6. Политическая активность

9.2.6.1. Банк поощряет своих сотрудников в их стремлении быть хорошо осведомленными избирателями, принимать участие в политическом процессе.

9.2.6.2. Проведение агитации любого вида в помещениях Банка, в том числе расклеивание рекламных материалов или распространение литературы в поддержку кандидатов партий, запрещено.

9.2.6.3. Запрещено использовать рабочее время для политической деятельности.

9.2.6.4. Сотруднику Банка запрещается принимать участия в деятельности экстремистских организаций, противоречащей конституции Российской Федерации.

9.2.7. Взаимоотношения со СМИ

9.2.7.1. Конфиденциальной информацией Банка является информация относительно внутренней политики и финансовой деятельности, структуры Банка, количества и состава сотрудников, их личных качеств, заработной платы, а также прочая информация в соответствии с действующим законодательством и внутренними положениями Банка. Распространение подобной информации за пределами Банка запрещено.

9.2.7.2. Сотрудник Банка имеет право общаться с представителями СМИ по вопросам деятельности Банка только с разрешения руководства.

9.2.7.3. Сотрудник Банка должен понимать и всегда помнить, что любая представленная им информация и высказанная точка зрения, прежде всего, соотносится с самим Банком, его имиджем серьезной финансовой структуры в обществе.

9.2.7.4. Сотруднику Банка, начиная беседу с представителем СМИ, следует вежливо представиться, назвав свое имя, фамилию и должность, выяснить цель обращения и предмет будущей беседы.

9.2.7.5. Сотрудник Банка, общаясь с представителем СМИ в процессе личной беседы, предоставляет только официально утвержденную корректную информацию, которую, при желании, собеседник- журналист может почерпнуть из официальных источников Банка – информационных писем, буклетов Банка, публикаций и т.п. В процессе беседы сотрудник Банка не должен затрагивать и критиковать деятельность банков-конкурентов, вышестоящих руководящих и контролирующих органов.

9.2.7.6. При общении с представителем СМИ на принципах взаимного уважения, сотрудник Банка должен соблюдать нормы этики и поведения, предоставляя информацию в рамках своей компетенции.

9.2.7.7. В случае, если беседа касается спорной информации о Банке и его услугах, искаженной, неподтвержденной руководством Банка информации или конфиденциальных вопросов, сотрудник Банка обязан вежливо извиниться перед представителем СМИ, не вступая в спор, деликатно порекомендовать уточнить информацию в соответствующих службах Банка.

9.2.7.8. В случае, если сотрудник Банка не уверен в своей компетентности по конкретному вопросу представителя СМИ, он договаривается о точной дате предоставления проверенной, корректной и официальной информации по изложенному запросу, утвержденной подписью руководства Банка.

9.2.7.9. При общении с представителем СМИ сотрудник Банка, путем принципиальных переговоров, должен достичь необходимой цели — грамотного предоставления официальной информации, и остаться в рамках приличий, сохранив позитивные взаимоотношения с собеседником. При этом сотрудник должен твердо и уверенно защищать интересы Банка, его участников и клиентов.

10. Раскрытие информации

10.1. Банк с учетом соблюдения установленных действующим законодательством Российской Федерации ограничений стремится к максимальной открытости и прозрачности информации о себе и своей деятельности, а также к исключению случаев/причин введения участников, инвесторов и других заинтересованных лиц в заблуждение.

10.2. Раскрытие информации является необходимым условием эффективного корпоративного управления и одним из важнейших инструментов взаимодействия Банка с участниками, инвесторами и другими заинтересованными лицами, является основой доверия к деятельности Банка, способствует повышению его инвестиционной привлекательности.

10.3. Банк своевременно раскрывает о себе полную, актуальную и достоверную информацию в целях обеспечения возможности принятия участниками Банка, инвесторами и другими заинтересованными лицами обоснованных и взвешенных решений.

10.4. Раскрытие Банком информации основано на принципах регулярности, последовательности, оперативности, доступности, достоверности, полноты, сравнимости раскрываемых данных, а также обеспечения разумного баланса между открытостью Банка и соблюдением его коммерческих интересов и интересов клиентов Банка.

10.5. Банк обеспечивает полное, своевременное и точное раскрытие информации в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, а также в целях более полного информирования о своей деятельности заинтересованных лиц раскрывает дополнительную информацию на добровольной основе.

10.6. Банк раскрывает информацию обо всех существенных аспектах своей деятельности в форме:

- годового отчета;
- годовой бухгалтерской (финансовой) отчетности, промежуточной бухгалтерской (финансовой) отчетности;
- иной информации, подлежащей раскрытию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

10.7. В соответствии с принципом доступности раскрываемой информации Банк использует различные каналы и способы раскрытия информации, прежде всего электронные, доступные для большинства заинтересованных лиц и обеспечивающие им свободный и необременительный доступ к раскрываемой Банком информации.

10.8. Основным каналом раскрытия информации является официальный сайт Банка в сети Интернет по адресу www.bnal.ru, на котором Банком размещается информация, достаточная для формирования объективного представления о существенных аспектах его деятельности. Доступ к информации, раскрываемой на сайте Банка, предоставляется Банком на безвозмездной основе и не требует выполнения специальных процедур (получение паролей, регистрации или иных технических ограничений) для ознакомления с ней.

10.9. Банк обеспечивает доступ участникам к информации с соблюдением прав и законных интересов как самих участников, так и Банка, в пределах ограничений, установленных действующим законодательством Российской Федерации о государственной, банковской и иной охраняемой законом тайне.

10.10. Если с точки зрения Банка характер и объем запрашиваемой информации свидетельствуют о наличии признаков злоупотребления со стороны участника правом на доступ к информации Банка, Банк вправе выдвигать возражения против выполнения требований участника. Однако такие возражения не могут носить произвольный и пристрастный характер и должны соответствовать принципу равнодоступности условий для участников.

11. Ответственность за нарушение положений Кодекса

11.1. Каждый работник Банка в своей работе должен руководствоваться Кодексом. Действия, а также бездействие работника Банка, намеренно или ненамеренно не придерживающегося Кодекса, могут быть расценены как дискредитирующие Банк в целом, порочащие репутацию Банка, и:

- являются основанием для привлечения работника Банка к дисциплинарной ответственности, предусмотренной трудовым законодательством РФ;
- принимается во внимание при принятии решений о карьерном продвижении.

При наличии правовых оснований к работникам Банка, нарушившим требования законодательства, в том числе в области противодействия коррупции, нарушения банковской тайны и иных требований может быть применена ответственность, вплоть до уголовной;

11.2. Контроль за соблюдением работниками положений Кодекса осуществляется непосредственно начальниками структурных подразделений Банка, Правлением Банка, Председателем Правления.

При рассмотрении жалоб и ситуаций, отрицательно влияющих на деловую репутацию Банка и/или связанных с нанесением материального ущерба, выявляются виновники, рассматривается вопрос о применении мер воздействия, вынесения вопроса на Правление Банка. Аналогично, при рассмотрении результатов проверок Банка компетентными органами, анализируются причины выявленных нарушений, выявляются конкретные исполнители, допустившие данные нарушения и определяется мера ответственности, учитывающая и меры воздействия, примененные компетентными органами в Банку (например, меры воздействия Центрального банка РФ в виде письма, штрафа и т.д.).

11.3. Кодекс предусматривает возможность осуществления сотрудниками процедур эскалации (своевременного доведения до сведения руководства информации о фактах недобросовестного поведения со стороны сотрудников, фактах нарушений этики и поведения, бизнес-процессов) при одновременном определении процедур защиты сотрудников, инициировавших процедуры эскалации, от рисков, связанных с возможным совершением негативных действий по отношению к таким сотрудникам, т.е. с условием обеспечения служебной, коммерческой, банковской тайны и сохранении информации.

11.4. В случае нарушений положений Кодекса членами органов управления Банка, когда действие/бездействие руководящего состава приводит к негативным последствиям, вопрос о применении мер воздействия выносится на рассмотрение Наблюдательного совета Банка. Меры воздействия применяются в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.5. При наличии правовых оснований к работникам Банка, нарушившим требования законодательства, в том числе в области противодействия коррупции, нарушения банковской тайны и иных требований может быть применена ответственность, вплоть до уголовной.

12. Заключительные положения

12.1. Банк, принимая на себя обязательство следовать изложенным в настоящем Кодексе принципам корпоративного управления вместе с тем допускает, что в определенных случаях Банк может отступить от их соблюдения в случаях необходимости защиты интересов как самого Банка, так и его участников, а также в случаях необходимости исполнения требований действующего законодательства Российской Федерации и/или предписания Банка России, а также вступившего в законную силу решения суда.

12.2. Настоящий Кодекс, изменения и дополнения к нему вступают в силу с момента их утверждения Наблюдательным советом Банка, если иное не установлено решением Наблюдательного совета Банка.

12.3. Каждый работник Банка должен быть ознакомлен с настоящим Кодексом. Лицом, ответственным за ознакомление работников с Кодексом, является инспектор по кадрам Банка.

12.4. Кодекс размещается на официальном сайте Банка в сети Интернет по адресу: www.bnal.ru.