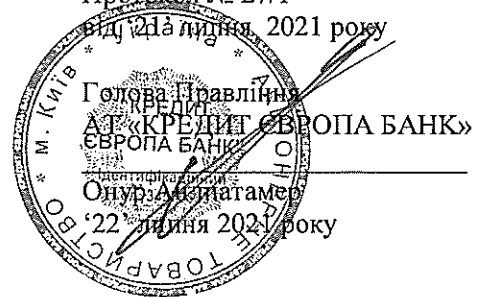


Затверджено
Загальними Зборами Акціонерів
АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»
Протокол № 02/21
від '22' липня 2021 року

Погоджено
Рішенням Правління
АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»
Протокол № 27/1
від '22' липня 2021 року



КОДЕКС КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»

Зареєстровано у Реєстрі локальних
правових актів
АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»
за № 03-С-21-411
«22» липня 2021 р.

Київ 2021

ЗМІСТ

- 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**
- 2. МЕТА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**
- 3. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**
- 4. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**
- 5. АКЦІОНЕРИ БАНКУ ТА ЗАГАЛЬНІ ЗБОРИ АКЦІОНЕРІВ**
- 6. ОРГАНИ УПРАВЛІННЯ ТА КОНТРОЛЮ БАНКУ**
- 7. НАГЛЯДОВА РАДА БАНКУ**
- 8. ПРАВЛІННЯ БАНКУ**
- 9. КОРПОРАТИВНИЙ СЕКРЕТАР**
- 10. ДБАЙЛИВЕ СТАВЛЕННЯ ТА ЛОЯЛЬНІСТЬ**
- 11. НЕДОПУЩЕННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ. ОПЕРАЦІЇ З ПОВ'ЯЗАНИМИ ОСОБАМИ**
- 13. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТА ПРОЗОРІСТЬ**
- 13. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ**
- 14. ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА**
- 15. СИСТЕМА ВІНАГОРОДИ**
- 16. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Кодекс корпоративного управління АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» (далі – Кодекс) є внутрішнім нормативним документом АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» (надалі - Банк), 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 «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК», 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 цінні папери та фондовий ринок»;
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених постановою Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш;
- 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);
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019 № 88 (з змінами);
- Статуту Акціонерного товариства «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»;
- КОДЕКС ПОЛОЖЕНЬ З РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ У АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»;
- Кодексу корпоративної етики АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»;
- Політики системи внутрішнього контролю АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»;
- інших актів чинного законодавства, нормативно-правових актів Національного Банку України та внутрішніх документів АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК».

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 документах Банку;
- 2) належний рівень підзвітності;
- 3) належний рівень системи стримування і 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 у врахуванням розміру, особливостей своєї діяльності, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику та системної важливості Банку.

1.7 Дотримання принципів, зазначених у цьому Кодексі, спрямоване на формування позитивної репутації Банку серед його акціонерів, працівників, клієнтів, контрагентів, державних та інших органів, установ та 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:

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

1.9 Банк зобов'язаний дотримуватись у своїй діяльності принципів корпоративного управління, викладених у цьому Кодексі.

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

Банк	Акціонерне товариство «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» (Головний офіс та Відділення №4).
Корпоративне управління	Система відносин між акціонерами (власниками) Банку, Наглядовою радою, Правління 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.
Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку	Особи, які визначаються на підставі якісних та кількісних критеріїв, перелік яких визначений Банком. 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 «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК», які здійснюють об'єктивну та незалежну оцінку діяльності Банку, забезпечують достовірність (контроль) звітності, виконання Банком своїх зобов'язань. Такими підрозділами є підрозділи з управління ризиками (Департамент ризик – менеджменту), підрозділ комплаєнс (відділ комплаєнсу та фінансового моніторингу) та Управління внутрішнього аудиту.
Профіль ризику	Оцінка на момент часу великих ризиків Банку (тобто до застосування жодних інструментів пом'якшення) або, якщо доречно, чистих ризиків (тобто після врахування інструментів пом'якшення), агрегованих в межах та через кожну пов'язану категорію ризику на основі поточних чи майбутніх оцінок.
НБУ	Національний банк України.

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

2. 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 керівниками підрозділів управління ризиками (у.т.ч. комплаєнс) та керівником управління 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 корпоративної етики в АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» 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 забезпечує таке залучення, мають переконатися, що партнер чи контрагент має належну репутацію та розділяє етичні норми та стандарти, відображені в Кодексі корпоративної етики АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК».

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.

3. СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

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

3.2 Органами управління Банку є:

3.2.1 Вищий орган;

3.2.2 Наглядова Рада Банку. Наглядова Рада забезпечує контроль за діяльністю Правління, захист прав вкладників, інших кредиторів та акціонерів Банку. Ефективне управління передбачає систему звітності Наглядової Ради перед Вищим органом;

3.2.3 Правління Банку. Правління здійснює керівництво поточною діяльністю Банку і підзвітне Наглядовій Раді та Вищому органу.

4. ПРИНЦИПИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

4.1 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 зі 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 їх 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 Ради у спосіб, що відповідає стратегії діяльності, схильності до ризику, політиці оплати праці та іншим політикам, затвердженими Наглядовою радою.

5) Ризик – менеджмент: Банк у своїй структурі повинен мати незалежний функціонуючий підрозділ з управління ризиками, у т.ч ефективну налагоджену функцію ризик – менеджменту, під керівництвом «ризик-офіцера» (CRO) з відповідним статутом, самостійністю, ресурсами і можливістю взаємодіяти з Наглядовою радою Банку.

6) Ідентифікація, моніторинг та контроль ризиків: Виявлення, моніторинг і контроль ризиків мають здійснювати постійно на рівні Банку та окремих його підрозділів. Удосконалення

структури управління ризиками і внутрішнього контролю управління ризиками має здійснювати 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 належний підрозділ контролю за дотриманням 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.

9) Внутрішній аудит: функція внутрішнього аудиту повинна бути незалежною. Управління внутрішнього аудиту має самостійно надавати Наглядовій Раді гарантії та підтримувати Наглядову Раду та вище керівництво у забезпеченні ефективних процесів управління та довгостроково стабільності Банку.

10) Політика винагород (оплата праці): система оплати праці повинна забезпечувати належне ефективне корпоративне управління та управління ризиками.

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.. шляхом комплексного оцінювання та систематичної взаємодії з Наглядовою радою та представниками вищого керівництва (Правління) Банку у разі необхідності удосконалення і вжиття відновлювальних 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.

4.2 Вказані в п.4.1. цього Кодексу принципи формують політику корпоративного управління Банку, дотримання якої обов'язкове для всіх структурних підрозділів Головного Банку та Відділення. Наявність якісної, прозорої та дієвої системи корпоративного управління, яка базується та 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.

4.3 Банк бере на себе зобов'язання розвивати корпоративні відносини відповідно до зазначених в цьому Кодексі принципів.

5. АКЦІОНЕРИ БАНКУ ТА ЗАГАЛЬНІ ЗБОРИ АКЦІОНЕРІВ

5.1 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 від володіє та інших факторів.

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

- 1) брати участь в управлінні Банку у порядку, передбаченому Статутом, шляхом голосування на Загальних зборах акціонерів Банку та участі в діяльності Наглядової Ради Банку;
- 2) брати участь у розподілі прибутку Банку та одержувати його частку (дивіденди);
- 3) отримувати у разі ліквідації Банку частини його майна або вартості пропорційно до вартості належним їм акцій Банку в черговості і порядку, передбаченому законодавством України і Статутом;
- 4) отримувати інформацію про господарську діяльність Банку;
- 5) продавати та відчужувати частину або всі належні їм акції в порядку, встановленому законодавством України і Статутом;
- 6) 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;
- 7) 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;
- 8) 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;
- 9) інші права, передбачені законодавством України та Статутом.

5.3 Загальні збори акціонерів є вищим органом управління. До виключної компетенції загальних зборів акціонерів Банку належить вирішення питань, визначених статтею 33 Закону України «Про акціонерні товариства» (Далі – Закон).

Повноваження, порядок підготовки та проведення Загальних зборів визначаються чинним законодавством, Статутом Банку та Положенням про Загальні збори Акціонерів АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК».

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

Загальні збори акціонерів Банку:

- 1) визначають основні напрями діяльності Банку;
- 2) затверджують принципи (кодекс) корпоративного управління Банку;

3) приймають рішення про обрання та припинення повноважень членів Наглядової Ради Банку.

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

5.6 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.

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

6. ОРГАНИ УПРАВЛІННЯ ТА КОНТРОЛЮ БАНКУ

6.1 Органами управління Банку є:

- 1) Загальні збори акціонерів – вищий орган управління Банку;
- 2) Наглядова Рада Банку – забезпечує контроль за діяльністю Правління, захист прав вкладників, інших кредиторів та акціонерів Банку;
- 3) Правління – виконавчий орган Банку, що здійснює поточне управління Банком.

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

6.3 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 зі здійсненням Банком діяльності тощо.

6.4 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.

6.5 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.

6.6 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. Органами управління та контролю Банку та їхні посадові особи повинні діяти добросовісно та розумно і інтересах Банку.

7. НАГЛЯДОВА РАДА БАНКУ

7.1 Наглядова Рада забезпечує контроль за діяльністю Правління як виконавчого органу, захист прав вкладників, інших кредиторів та захист всіх акціонерів. Ефективне управління передбачає систему звітності Наглядової Ради перед Загальними зборами Банку.

7.2 Наглядова Рада у своїй діяльності керується найкращими етичними стандартами та враховує інтереси зацікавлених осіб. Члени наглядової Ради мають доступ до повної, достовірної та своєчасної інформації про прийняття виважених рішень.

7.3 Статут та Положення про Наглядову Раду Банку чітко визначають компетенцію, порядок обрання Наглядової Ради, у тому числі перелік повноважень, які відносяться до виключної компетенції Наглядової Ради.

7.4 Члени Наглядової Ради мають розуміти власну роль у корпоративному управлінні та бути здатними неупереджено здійснювати судження про справи у Банку.

7.5 Для того, щоб діяльність членів Наглядової Ради була ефективною, вони повинні:

- розуміти та виконувати свою наглядову роль, усвідомлюючи основні профілі ризику в Банку;
- брати самовідвід під час прийняття рішень, стосовно яких вони мають конфлікт інтересів;
- визначити структуру Наглядової Ради з урахуванням її кількості таким чином, щоб забезпечити ефективність її роботи;
- приділяти достатньо уваги та зусиль виконанню своїх обов'язків;
- періодично оцінювати ефективність власної практики управління з урахуванням висунування кандидатів і обрання нових членів Наглядової Ради та Правління, управління конфліктами управління, виявлення недоліків і вжиття необхідних заходів з їх виправлення;
- працювати над підвищенням безпечності та надійності Банку, розуміти нормативне середовище, забезпечувати підтримання Банком дієвих відносин з органами нагляду та з належною професійною ретельністю підходити до залучення і нагляду за роботою зовнішніх аудиторів;

7.6 Наглядова Рада здійснює нагляд за роботою Правління Банку, виконуючи свій обов'язок і користуючись своїм правом запитувати й вимагати від членів Правління чітких пояснень, а також своєчасно отримувати достатньо інформації для оцінки якості його роботи.

7.7 Наглядова Рада встановлює винагороду членам Правління, беручи до уваги їх функції, політику оплати праці в банку та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників.

7.8 Наглядова Рада контролює ефективність механізмів фінансового операційного контролю. Вона має регулярно скликати засідання за участю Правління та Управління внутрішнього аудиту для перегляду удосконалення політики внутрішнього контролю, створення каналів зв'язку та відстеження, як проводиться робота над досягненням поставлених корпоративних цілей.

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

7.10 Наглядова Рада Банку затверджує та переглядає політику з управлінням ризиками, операцій з пов'язаними особами, основними капітальними витратами та перевірену аудиторами фінансову звітність.

7.11 Наглядова Рада аналізує результати перевірки систем внутрішнього контролю Банку.

7.12 Наглядова Рада також здійснює моніторинг та управління конфліктами інтересів, що включає в себе затвердження відповідної політики.

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

7.14 З метою забезпечення незалежності Наглядової Ради до її складу обираються незалежні члени. Наглядова Рада не менш як на одну третину має складатися з незалежних членів, при цьому кількість незалежних членів не може становити менше трьох осіб .

8. ПРАВЛІННЯ БАНКУ

8.1 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 Банку, 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 із поточною діяльністю Банку, крім питань, віднесених до виключної компетенції Загальних зборів та Наглядової Ради банку.

8.2 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 АТ«КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК».

8.3 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.

8.4 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.

8.5 Голова Правління несе відповідальність за організацію роботи Правління.

8.6 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.

8.7 Вимоги до порядку виконання Головою Правління та Правлінням своїх повноважень:

- не приймати на себе зобов'язань та не виконувати дій, які можуть призвести до виникнення конфлікту інтересів Правління та акціонерів, кредиторів, вкладників та інших клієнтів Банку;
- забезпечити проведення банківських операцій та укладення будь-яких правочинів виключно у відповідності до вимог законодавства України, Статуту Банку, його внутрішніх нормативних документів;
- розподіляти обов'язки між керівниками структурних підрозділів Банку, контролювати їх виконання та своєчасно коригувати відповідно до змін в умовах діяльності Банку;
- організувати систему збору, обробки та надання фінансових та операційних даних про діяльність Банку, необхідних Наглядовій Раді та Загальним зборам для прийняття обґрунтованих рішень, включаючи інформацію про всі значущі для Банку ризики;

- до засідань Наглядової Ради завчасно надавати членам Наглядової Ради інформаційні звіти про діяльність Банку.

8.8 Наглядова Рада та Правління можуть проводити спільні засідання.

8.9 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.

9. КОРПОРАТИВНИЙ СЕКРЕТАР

9.1 Корпоративний секретар призначається на посаду Наглядовою Радою за пропозицією Голови Наглядової Ради, якщо інше не передбачено Статутом Банку. Пропозиції щодо кандидатури на посаду корпоративного секретаря мають право вносити акціонери, Голова та Члени Наглядової Ради. Кандидат на посаду корпоративного секретаря повинен мати вищу освіту (бажано у сфері економіки, фінансів або права), бездоганну ділову репутацію та довіру акціонерів. Корпоративний секретар не може бути членом будь-яких органів управління Банку та його комітетів, головним ризик-менеджером та головним комплас-менеджером.

9.2 Строк повноважень корпоративного секретаря встановлюється рішенням Наглядової Ради, якщо такий строк не визначено Статутом Банку.

9.3 Одна й та сама особа може призначатися на посаду корпоративного секретаря неодноразово.

9.4 Повноваження корпоративного секретаря є чинними з дати його призначення та припиняються з дати призначення нового корпоративного секретаря, або у випадку, передбаченому у п. 9.6 цього Кодексу.

9.5 За рішенням Наглядової Ради повноваження корпоративного секретаря можуть бути у будь-який час та з будь-яких підстав припинені або корпоративний секретар може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень. Наглядова рада має право у будь-який час та з будь-яких підстав звільнити корпоративного секретаря або відсторонити його від виконання повноважень.

9.6 Наглядова Рада має право у будь-який час та з будь-яких підстав звільнити корпоративного секретаря або відсторонити його від виконання повноважень.

9.7 Без рішення Наглядової Ради Банку повноваження корпоративного секретаря достроково припиняються:

- ✓ за його бажанням, за умови письмового повідомлення про це Банку за два тижні;
- ✓ у разі неможливості виконання обов'язків корпоративного секретаря за станом здоров'я;
- ✓ у разі набрання законної сили вироком чи рішенням суду, яким його засуджено до покарання, що виключає можливість виконання обов'язків корпоративного секретаря;
- ✓ у разі смерті, визнання його недієздатним, обмежено дієздатним, безвісно відсутнім, померлим;
- ✓ у випадку, передбаченому частиною третьою статті 88 Закону про акціонерні товариства.

9.8 Корпоративним секретарем не може бути інша посадова особа цього товариства. За визначенням, наданим Законом про акціонерні товариства, посадові особи це голова та члени Наглядової Ради, виконавчого органу (Правління), корпоративний секретар, а також голова та члени іншого органу акціонерного товариства (крім консультативного), якщо утворення такого органу передбачено законом або статутом акціонерного товариства. Відповідно до статті 19 Закону про банку посадовими особами Банку також є особи, відповідальні з управління ризиками, - головний ризик-менеджер та головний комплаєнс-менеджер.

9.9 До компетенції корпоративного секретаря належить:

- ✓ забезпечення підготовки, скликання та проведення загальних зборів, виконання функцій секретаря загальних зборів та складення протоколу загальних зборів;
- ✓ підготовка та проведення засідань наглядової ради Банку, виконання функцій секретаря Наглядової Ради Банку, складення протоколів засідань Наглядової Ради.
- ✓ участь у підготовці та/або підготовка проектів роз'яснень для акціонерів щодо реалізації їхніх прав, надання відповідей на запити акціонерів;
- ✓ виконання інших функцій, передбачених Законом про акціонерні товариства, Статутом Банку та нормативно-правовими актами Національного банку України.

9.10 До обов'язків корпоративного належать:

- ✓ надавати допомогу Наглядовій Раді та правлінню Банку у виконанні ними своїх обов'язків, у т.ч. шляхом надання консультацій;
- ✓ забезпечує моніторинг виконання плану роботи Ради;
- ✓ здійснює контроль за виконанням рішень Наглядової Ради;
- ✓ тісно співпрацювати з Головами Наглядової Ради та Правління, забезпечувати підготовку їх засідань, розроблення порядку денного, організацію навчань для новопризначених членів Наглядової Ради та Правління, а також організовувати зв'язок з акціонерами;
- ✓ забезпечувати підготовку та проведення Загальних Зборів Акціонерів (далі – ЗЗА), виконувати функцію секретаря ЗЗА і надавати акціонерам необхідну інформацію та матеріали.

9.11 Корпоративний секретар в межах своїх повноважень діє в інтересах акціонерів та Банку. Несе відповідальність за добросовісне виконання своїх обов'язків, здійснює контроль за виконанням рішень Наглядової Ради та звітує Наглядовій Раді про свою роботу не рідше одного разу на квартал.

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

10. ДБАЙЛИВЕ СТАВЛЕННЯ ТА ЛОЯЛЬНІСТЬ

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

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

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

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

- розкривають усі наявні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному внутрішніми документами;
- не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;
- надають перевагу інтересам Банку у процесі вирішення питань;

- відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників.

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

11.1 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 АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК». Загальний контроль процесу запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів в Банку здійснює Наглядова Рада Банку.

11.2 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.

11.3 Важливим елементом політики в області попередження конфлікту інтересів є контроль Наглядової Ради за проведенням Банком операцій з пов'язаними особами.

11.4 Порядок прийняття рішень при проведенні банківських операцій та інших угод пов'язаними з Банком особами визначається Положенням про здійснення операцій з пов'язаними особами в АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» та включає процедури, що направлені на попередження навмисного погіршення якості активів Банку:

- встановлення внутрішньобанківських обмежень на проведення операцій/вчинення правочинів з пов'язаними з банком особами;
- перегляд Наглядовою радою окремих операцій чи ряду пов'язаних 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.

11.5 Процедура проведення та умови провадження вказаних операцій та правочинів перевіряються Управлінням внутрішнього аудиту, зовнішніми аудиторами.

11.6 Порядок вчинення правочинів, у вчиненні яких є заінтересованість, визначається законодавством та нормативними актами Банку.

12. ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА ТА ПРОЗОРИСТЬ

12.1 Банк докладає особливих зусиль для реалізації одного з основних принципів корпоративного управління – забезпечення належного рівня прозорості свого функціонування.

12.2 Інформація про Банк розкривається відповідно до чинного законодавства України з

періодичністю, що забезпечує своєчасне повідомлення зацікавлених осіб про суттєві зміни, що стосуються діяльності Банку.

12.3 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 а управлінських рішень, а також на захист конфіденційної інформації (комерційної та банківської таємниці) Банку.

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

Голова та члени Наглядової Ради;

Голова та члени Правління.

12.5 Публічний річний звіт є найпоширенішим засобом розкриття інформації про Банку.

12.6 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 операція, показники фінансової та операційної діяльності Банку;
- інформація про Наглядову Раду;
- інформація про Правління;
- загальна організаційна структура.

12.7 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».

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

Достовірність інформації, яка розкривається Банком, забезпечується завдяки:

- запровадженню міжнародним стандартів бухгалтерського обліку;
- проведенню незалежного зовнішнього аудиту;
- здійсненню ефективного внутрішнього контролю та достовірності інформації.

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

13. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ

13.1 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 Положенням про організацію внутрішнього контролю в АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК». Наглядова Рада та Правління Банку забезпечують створення та функціонування контрольного середовища як компонента системи внутрішнього контролю в Банку.

13.2 Система внутрішнього контролю Банку складається з таких компонентів:

- контрольного середовища, управління ризиками, притаманними діяльності Банку, включаючи комплаєнс-ризик, контрольної 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.

13.3 Наглядова Рада та Правління Банку забезпечують створення та функціонування контрольного середовища як компонента системи внутрішнього контролю в Банку, що передбачає:

- 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;
- забезпечення розподілу повноважень і відповідальності між колегіальними органами, між підрозділами та між окремими працівниками Банку й уникнення конфлікту інтересів;
- усвідомлення та розуміння кожним працівником Банком своєї ролі в забезпеченні функціонування системи внутрішнього контролю;
- забезпечення Наглядовою радою та Правлінням Банку розвитку культури контролю;
- забезпечення відповідності діяльності працівників Банку встановленій у Банку культурі контролю.

13.4 В Банку створена комплексна, ефективна та адекватна система внутрішнього контролю.

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

13.6 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.

13.7 Інформаційні цілі діяльності Банку передбачають:

1) забезпечення цілісності, повноти та достовірності фінансової, управлінської та іншої інформації, що використовується для ухвалення управлінських рішень;

2) створення інформаційних потоків як за вертикалью так і за горизонталлю організаційної структури Банку. Така інформація включає звітність Банку з фінансових та нефінансових питань, що надається зовнішнім та внутрішнім користувачам.

13.8 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.

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

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

13.11 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 «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» та іншими внутрішніми нормативними документами, що регламентують питання управління ризиками. Наглядова Рада забезпечують контроль запровадженої системи управління ризиками.

13.12 Система управління ризиками в Банку створена з урахуванням особливостей своєї діяльності, характеру та обсягів його операцій, профілю ризику та системної важливості Банку.

13.13 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 належать управління ризик-менеджменту та управління з дотримання норм комплаєнс.

13.14 Банк забезпечує перевірки ефективності системи внутрішнього контролю та системи управління ризиками Управлінням внутрішнього аудиту.

13.15 Управління ризик-менеджменту, управління з дотримання норм комплаєнс та управління внутрішнього аудиту є підрозділами контролю та підпорядковується Наглядовій Раді Банку.

14. ПЛАНУВАННЯ НАСТУПНИЦТВА

14.1 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 інших причин.

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

14.3 Під час планування наступництва Банк керується такими критеріями:

- безперервність процесу планування наступництва;
- ведення процесу наступництва та контроль над ним Наглядовою радою Банку;

- участь у процесі організації наступництва членів Наглядової Ради / Правління Банку;
- можливість швидкого здійснення процесу зміни керівництва у 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.

14.4 Роботу з організації планування наступництва членів Правління Банку та інших посадових осіб Банку здійснює Голова Правління, за результатами якого складає план змін (наступництва) керівного складу працівників Банку у порядку, визначеному положеннями АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК». 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.

14.5 Роботу з організації планування наступництва членів Наглядової Ради здійснює Голова Наглядової Ради.

14.6 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 внутрішніми нормативними документами АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК».

14.7 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.

14.8 Процедура планування наступництва членів Наглядової Ради, Правління Банку та інших посадових осіб Банку визначається внутрішніми нормативними документами Банку.

15. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ

15.1 Системи винагороди (система оплати праці) є основним компонентом структури управління та заохочення, за допомогою якої Наглядова Рада та вище керівництво Банку підтримують ефективну роботу, повідомляють про прийняття ризиків та підвищують ефективність діяльності та культури управління ризиками. Наглядова Рада несе відповідальність за загальний нагляд за впровадженням з боку Правління Банку (вищого керівництва) системи оплати праці в усьому Банку.

Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

15.2 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, працівників Банку діяти в інтересах Банку і не приймати надмірних ризиків тощо. Політика

винагород Банку регламентується внутрішніми нормативними документами, а саме: Положенням про винагороду Наглядової Ради, Положенням про винагороду Правління та підрозділів контролю, Порядком про оплату праці тощо.

15.3 Загальні збори акціонерів затверджують Положення про винагороду членів Наглядової Ради АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК», Положення про винагороду членів Правління та підрозділів контролю АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» затверджується Наглядовою радою, Порядок про оплату праці та преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» затверджуються Правлінням Банку.

15.4 Розмір винагороди Голови та членів Наглядової Ради Банку затверджують Загальні збори акціонерів. Наглядова Рада Банку затверджує розмір винагороди Голови та членів Правління Банку, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (крім Голови та членів Наглядової Ради Банку). Правління Банку затверджує розмір винагороди інших працівників Банку.

15.5 За результатами кожного фінансового року Банком складається Звіт про винагороду Голови та членів Наглядової Ради, Звіт про винагороду Голови та членів Правління Банку. Звіт про винагороду членів Наглядової Ради затверджується Загальними зборами акціонерів Банку, а Звіт про винагороду членів Правління Банку затверджується Наглядовою радою Банку.

15.6 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.

16. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

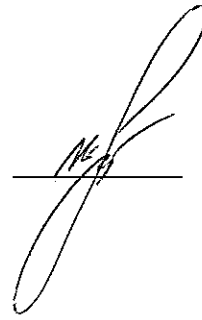
16.2 Зміни та доповнення до цього Кодексу затверджуються Загальними зборами акціонерів та оформляються викладенням Кодексу у новій редакції. Прийняття нової редакції Кодексу призводить до припинення дії попередньої редакції цього Кодексу.

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

16.4 У випадку невідповідності будь-якої частини цього Кодексу чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національному 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.

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

**Керівник управління дотримання
норм комплаєнс**



Ірина Немчен

**Начальник відділу комплаєнс та
фінансового моніторингу**



Анна Марусова