

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВЛЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО БАНКА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
30 октября 2012 г. № 557

Об утверждении Инструкции об организации корпоративного управления банком, открытым акционерным обществом «Банк развития Республики Беларусь», небанковской кредитно-финансовой организацией

Изменения и дополнения:

Постановление Правления Национального банка Республики Беларусь от 1 октября 2013 г. № 567 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 19.10.2013, 8/27973);

Постановление Правления Национального банка Республики Беларусь от 13 августа 2015 г. № 482 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 05.09.2015, 8/30209);

Постановление Правления Национального банка Республики Беларусь от 10 июня 2016 г. № 311 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 08.07.2016, 8/31080);

Постановление Правления Национального банка Республики Беларусь от 29 июня 2016 г. № 361 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 26.07.2016, 8/31115);

Постановление Правления Национального банка Республики Беларусь от 29 декабря 2017 г. № 544 (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 18.01.2018, 8/32736)

На основании абзаца третьего части четвертой статьи 34, части первой статьи 39, частей третьей, пятой и двадцать четвертой статьи 109¹ Банковского кодекса Республики Беларусь и во исполнение абзаца третьего статьи 4 Закона Республики Беларусь от 13 июля 2012 года «О внесении дополнений и изменений в Банковский кодекс Республики Беларусь» Правление Национального банка Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую Инструкцию об организации корпоративного управления банком, открытым акционерным обществом «Банк развития Республики Беларусь», небанковской кредитно-финансовой организацией.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 22 января 2013 г.

Председатель Правления

Н.А.Ермакова

УТВЕРЖДЕНО

Постановление
Правления
Национального банка
Республики Беларусь
30.10.2012 № 557

ИНСТРУКЦИЯ

об организации корпоративного управления банком, открытым акционерным обществом «Банк развития Республики Беларусь», небанковской кредитно-финансовой организацией

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящая Инструкция устанавливает требования к организации банками, открытым акционерным обществом «Банк развития Республики Беларусь» и небанковскими кредитно-финансовыми организациями (далее, если не указано иное, – банки) корпоративного управления, направленной на обеспечение их финансовой надежности.

2. Организация корпоративного управления банком, соответствующая требованиям настоящей Инструкции, регламентируется уставом и локальными нормативными правовыми актами банка.

3. Корпоративное управление банком направлено на реализацию целей и стратегии развития банка, включая обеспечение его финансовой надежности и способности к долговременному существованию в качестве прибыльной финансовой организации.

4. Основными задачами корпоративного управления банком являются:

обеспечение стратегического планирования, включающего определение целей и стратегии развития посредством разработки и утверждения бизнес-плана (стратегического плана развития) банка, утверждение кредитной, инвестиционной и иных политик банка, а также организация их реализации и контроля за ней;

распределение полномочий между органами управления и должностными лицами банка, исключающее условия возникновения конфликта интересов, обеспечивающее достижение баланса интересов банка, его акционеров, иных бенефициарных собственников, членов органов управления и других заинтересованных лиц;

обеспечение соблюдения законодательства, устава и локальных нормативных правовых актов банка, а также принципов профессиональной этики;

организация эффективной системы вознаграждений и компенсаций в банке, соответствующей риск-профилю и масштабам его деятельности и направленной на выполнение органами управления и работниками банка всех действий, необходимых для реализации целей, стратегии и направлений развития банка;

организация управления конфликтом интересов в деятельности банка, включая комплекс мер по выявлению, исключению конфликта интересов, а также условий его возникновения.

5. Надлежащим образом организованное и реализуемое корпоративное управление банком должно обеспечивать:

адекватность порядка образования и полномочий органов управления банка его размеру, структуре, экономической значимости, объему и сложности осуществляемых операций, а также риск-профилю;

внутреннюю оценку эффективности корпоративного управления (не реже одного раза в три года), в том числе с участием должностного лица, ответственного за внутренний контроль, службы внутреннего аудита, и внесение предложений по совершенствованию корпоративного управления банком на рассмотрение совета директоров (наблюдательного совета) банка (далее – совет директоров) или общего собрания акционеров банка в соответствии с компетенцией указанных органов управления, определенной уставом банка;

внешнюю независимую оценку эффективности корпоративного управления (не реже одного раза в три года), включая оценку эффективности деятельности совета директоров;

своевременное раскрытие полной и достоверной информации о банке, необходимой для оценки работы его органов управления, взаимоотношений банка, его органов управления с инсайдерами и взаимосвязанными с ними лицами, а также для обеспечения возможности принятия обоснованных решений акционерами банка, вкладчиками, другими заинтересованными лицами;

своевременное и детальное рассмотрение органами управления банка вопросов, относящихся к их компетенции, включая регулярное проведение очередных заседаний и оперативный созыв внеочередных заседаний;

правильное и своевременное оформление принимаемых коллегиальными органами управления банка решений;

исключение формального подхода к рассмотрению органами управления банка вопросов, требующих принятия конкретных управленческих решений;

надлежащий контроль со стороны органов управления банка, должностного лица, ответственного за внутренний контроль, и службы внутреннего аудита за работой структурных подразделений банка;

соответствие вознаграждений и компенсаций, выплачиваемых членам органов управления и иным работникам банка, результатам деятельности банка и принимаемым банком рискам;

защиту прав и законных интересов акционеров, вкладчиков, иных клиентов и контрагентов банка, в том числе посредством гарантирования им равной возможности реализации прав, предусмотренных законодательством и уставом банка, своевременного и полного выполнения банком своих обязательств перед ними.

ГЛАВА 2 ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНАМ УПРАВЛЕНИЯ БАНКА

6. Компетенция, порядок созыва, проведения общего собрания акционеров, принятия им решений, а также порядок взаимодействия банка с акционерами, обеспечивающий возможность осуществления ими своих прав, определяются уставом и (или) локальными нормативными правовыми актами банка, в которых, в частности, предусматриваются:

своевременное информирование акционеров, обеспечение возможности их участия в обсуждении вопросов, выносимых на рассмотрение общего собрания акционеров, и голосовании;

представление акционерам информации в достаточном для принятия решений объеме и удобной для восприятия форме по каждому вопросу повестки дня при подготовке общего собрания акционеров;

представление акционерам отчетов о ходе реализации бизнес-плана (стратегического плана развития) банка при рассмотрении итогов его деятельности за год;

избрание членов совета директоров, членов исполнительного органа в соответствии с процедурой, обеспечивающей представление и защиту в рамках работы совета директоров и исполнительного органа банка прав и законных интересов акционеров, в том числе миноритарных;

информирование акционеров о результатах внешней независимой оценки эффективности корпоративного управления, в том числе оценки эффективности деятельности совета директоров, о результатах самооценки эффективности деятельности совета директоров, его членов, а также внутренней оценки эффективности деятельности исполнительного органа банка.

7. Общее руководство банком осуществляется советом директоров, который:

обеспечивает организацию системы корпоративного управления банком;

контролирует работу исполнительного органа банка, в том числе путем регулярного рассмотрения его отчетов о реализации целей и стратегии развития банка, решений совета директоров;

определяет корпоративные ценности и правила, в том числе принципы профессиональной этики;

обеспечивает организацию эффективного функционирования системы управления рисками, системы внутреннего контроля и системы вознаграждений и компенсаций в банке, банковской группе и (или) банковском холдинге, головной организацией которой (которого) является этот банк, на консолидированной основе;

отвечает за соблюдение банком в целом и контролирует соблюдение исполнительным органом банка законодательства, устава, локальных нормативных правовых актов банка;

определяет кадровую политику, включая политику в области кадровых назначений и преемственности, и политику мотивации труда, в том числе выплаты вознаграждений и компенсаций, соответствующие целям и стратегии развития банка, его финансовому состоянию и риск-профилю, соотносящиеся с показателями эффективности деятельности банка и его работников, их влиянием на риск-профиль банка;

определяет политику банка в отношении конфликта интересов, принимает меры по обеспечению прозрачности корпоративного управления банком;

организует прозрачные формализованные в локальных нормативных правовых актах процедуры подбора кандидатов в члены совета директоров, включая оценку наличия необходимого опыта, знаний и времени для выполнения обязанностей в полном объеме, анализ на предмет возникновения потенциального конфликта интересов, представление информации о рекомендуемом кандидате акционерам, а также процедуры введения в должность вновь избранного члена совета директоров и исключения из состава совета директоров его члена (переизбрания члена совета директоров) в случае, если он перестал соответствовать предъявляемым требованиям (в том числе к деловой репутации) или его деятельность признана неэффективной;

осуществляет ежегодную самооценку эффективности деятельности совета директоров, его членов, а также внутреннюю оценку эффективности деятельности исполнительного органа банка;

устанавливает квалификационные требования и требования к деловой репутации при подборе руководителя службы внутреннего аудита, должностного лица, ответственного за управление рисками в банке, и должностного лица, ответственного за внутренний контроль в банке, а также осуществляет контроль за их соответствием установленным требованиям;

осуществляет контроль за совершением банковских операций с инсайдерами и взаимосвязанными с ними лицами без предоставления льготных условий.

8. Банком и его акционерами принимаются меры по недопущению рассмотрения советом директоров вопросов осуществления банком отдельных активных операций, текущего руководства деятельностью банка, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, уставом банка, а также любого иного вмешательства совета директоров или отдельных его членов в текущее руководство деятельностью банка.

9. Работа совета директоров обеспечивается банком посредством своевременного представления членам совета директоров полной и объективной информации по рассматриваемым вопросам в удобной для восприятия форме, включая:

представление исполнительным органом отчетов о текущей деятельности, отражающих результаты финансовой и операционной деятельности и позволяющих оценить выполнение прогнозных показателей бизнес-плана (стратегического плана развития) банка;

информирование совета директоров и (или) созданных им комитетов исполнительным органом, должностным лицом, ответственным за внутренний контроль в банке, и службой внутреннего аудита о выявленных нарушениях законодательства, решений Национального банка Республики Беларусь о применении мер надзорного реагирования в отношении банка, локальных нормативных правовых актов банка, которые могут повлиять на эффективность корпоративного управления или финансовую надежность банка.

10. Численный и персональный состав совета директоров должен соответствовать масштабам и характеру деятельности банка, целям и стратегии его развития и формироваться таким образом, чтобы обеспечивать:

возможность проведения заседаний совета директоров преимущественно в очной форме (в том числе с использованием технических средств коммуникации) при наличии кворума с периодичностью, позволяющей обеспечить своевременное принятие управленческих решений (но не реже одного раза в квартал);

наличие совокупных знаний и опыта, необходимых для осуществления эффективного управления и принятия решений;

формирование и надлежащую работу комитетов, создаваемых советом директоров.

11. Члены совета директоров обязаны:

знать структуру корпоративного управления банком, функции совета директоров, организационную структуру банка, банковской группы и (или) банковского холдинга, головной организацией которой (которого) является этот банк, иметь представление о рисках, присущих их деятельности, а также постоянно повышать квалификацию в области финансов, рисков, корпоративного управления (участвовать в обучающих мероприятиях);

формировать собственное компетентное, обоснованное мнение по рассматриваемым вопросам независимо от точки зрения других членов совета директоров, исполнительного органа или работников банка;

при принятии решений руководствоваться принципами осторожности и лояльности, в соответствии с которыми член совета директоров должен выполнять возложенные на него обязанности обоснованно, добросовестно и разумно, в интересах банка и всех его акционеров, не используя свои полномочия в личных целях или интересах отдельного лица (группы лиц);

воздерживаться от действий, которые могут привести к возникновению конфликта интересов, а также незамедлительно сообщать совету директоров о возникновении конфликта интересов и принимать меры по его устранению;

участвовать в заседаниях совета директоров и комитетов, созданных при совете директоров (в случае вхождения в их состав), без права передачи соответствующих полномочий третьим лицам;

своевременно раскрывать информацию о фактах, которые могут повлиять на возможность участия в работе совета директоров (болезнь, отпуск, командировка), а также принятия решения в соответствии с принципами осторожности и лояльности;

соблюдать конфиденциальность информации, содержащей коммерческую, банковскую или иную охраняемую законом тайну, ставшую ему известной в связи с участием в работе совета директоров банка.

12. При избрании членов совета директоров в решении общего собрания акционеров банка указываются лица, являющиеся независимыми директорами.

Основной функцией независимого директора является участие в работе совета директоров банка при принятии решений по вопросам выработки стратегии развития банка, оценки соответствия деятельности исполнительных органов избранной стратегии, самооценки эффективности деятельности совета директоров, его членов, а также внутренней оценки эффективности деятельности исполнительного органа банка, определения политики в области управления конфликтом интересов и урегулирования конфликта интересов с участием акционеров, защиты интересов миноритарных акционеров банка, а также иным вопросам, затрагивающим интересы акционеров банка.

Банк информирует Национальный банк Республики Беларусь о включении вопроса о досрочном прекращении полномочий независимого директора в повестку дня общего собрания акционеров банка в сроки, установленные статьей 118¹ Банковского кодекса Республики Беларусь.

13. Советом директоров из числа его членов и работников банка создаются аудиторский комитет и комитет по рискам, возглавляемые независимыми директорами.

В банках, небанковских кредитно-финансовых организациях, отнесенных к числу системно значимых в соответствии с требованиями Национального банка, открытом акционерном обществе «Банк развития Республики Беларусь» советом директоров из

числа его членов и работников банка создается комитет по вознаграждениям, возглавляемый независимым директором.

Во избежание конфликта интересов один независимый директор не может возглавлять аудиторский комитет, и (или) комитет по рискам, и (или) комитет по вознаграждениям одновременно. Не менее половины состава каждого из указанных комитетов должны составлять члены совета директоров.

Советом директоров из числа его членов и работников банка могут создаваться иные комитеты для предварительного рассмотрения наиболее важных вопросов, относящихся к компетенции совета директоров.

Основной задачей комитетов, создаваемых советом директоров, является обеспечение качественной подготовки решений совета директоров по вопросам, относящимся к их компетенции, путем углубленного изучения данных вопросов и выработки необходимых рекомендаций. Комитеты в рамках вопросов, относящихся к их компетенции:

анализируют процесс реализации целей и стратегии банка, выполнения решений совета директоров;

представляют на рассмотрение совета директоров свои рекомендации и регулярные отчеты о деятельности банка.

Компетенция, порядок формирования, взаимодействия с органами управления банка, права и обязанности комитетов, их численный и персональный состав определяются советом директоров, за исключением случаев, установленных законодательством.

Заседания аудиторского комитета и комитета по рискам должны проводиться с периодичностью, позволяющей обеспечить своевременное представление информации совету директоров для принятия управленческих решений (но не реже одного раза в месяц).

14. Основной задачей исполнительного органа банка является оперативное управление банком с целью обеспечения соответствия деятельности банка утвержденным локальным нормативным правовым актам, определяющим стратегию развития банка и стратегию управления рисками, кредитную, инвестиционную, учетную и другие политики банка, а также обеспечения функционирования системы корпоративного управления, системы управления рисками, системы внутреннего контроля и системы вознаграждений и компенсаций банка.

ГЛАВА 3

СФЕРЫ И УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

15. Для целей настоящей Инструкции под конфликтом интересов понимается противоречие между имущественными, иными интересами банка и его акционеров (иных бенефициарных собственников), органов управления и их членов, организаций, входящих в состав банковской группы и (или) банковского холдинга, головной организацией которой (которого) является этот банк, структурных подразделений, работников, клиентов, которое может повлечь за собой неблагоприятные последствия для банка и (или) его клиентов.

16. К сферам возникновения конфликта интересов относятся противоречия между: стратегическими интересами банка (получение прибыли, обеспечение финансовой надежности, способность банка к долговременному существованию в качестве прибыльной финансовой организации, организация эффективного корпоративного управления, поддержание деловой репутации, решение социально-экономических задач и другие интересы);

интересами органов управления, их членов, работников банка и банка как организации;

интересами совета директоров, его членов и исполнительного органа банка, его членов, работников банка;

имущественными, иными интересами банка и его клиентов, акционеров (бенефициарных собственников);

интересами банка и организаций, входящих в состав банковской группы и (или) банковского холдинга, головной организацией которой (которого) является этот банк;

интересами структурных подразделений (должностных лиц), генерирующих риски, и структурных подразделений (должностных лиц), осуществляющих управление этими рисками или внутренний контроль;

должностными обязанностями работника (полномочиями структурного подразделения) банка (разработка локальных нормативных правовых актов банка и осуществление контроля их эффективности, осуществление операций, связанных с возникновением риска, и управление этим риском, осуществление указанных операций и контроль за правильностью их осуществления и другие обязанности).

17. К условиям возникновения конфликта интересов относятся:

несоблюдение органами управления, должностными лицами и работниками банка требований законодательства, локальных нормативных правовых актов банка, в том числе по разграничению полномочий, а также нарушение норм делового общения и принципов профессиональной этики;

неэффективная организационная структура банка;

выполнение структурными подразделениями и отдельными работниками несвойственных им функций;

отсутствие или недостаточность квалифицированных кадров;

несоблюдение принципа приоритета интересов банка и его клиентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;

избрание членом совета директоров работника банка, иной организации, осуществляющей банковские операции;

участие члена совета директоров (наблюдательного совета), руководителя, его заместителя, члена коллегиального исполнительного органа или должностного лица банка, их супруга (супруги), лиц, находящихся с ними в близком родстве или свойстве, в уставном фонде коммерческой организации, являющейся клиентом или иным контрагентом банка, если доля такого участия составляет пять и более процентов, а также владение ими имуществом такой коммерческой организации;

наличие у членов органов управления банка иных интересов в организациях, являющихся клиентами или контрагентами банка, и (или) организациях, входящих в состав банковской группы и (или) банковского холдинга, головной организацией которой (которого) является этот банк;

работа руководителя, его заместителя, члена коллегиального исполнительного органа банка в другой организации в качестве руководителя, иного должностного лица или участие в ее органах управления;

использование членом органа управления, должностным лицом банка полномочий, связанных с работой в банке, для удовлетворения интересов акционера (бенефициарного собственника), вкладчика, клиента, иного заинтересованного лица без учета интересов финансовой надежности банка.

18. Банком в локальных нормативных правовых актах определяются и самостоятельно исходя из характера каждого возникшего конфликта интересов или сформировавшихся условий его возникновения реализуются меры по исключению конфликта интересов и условий его возникновения, а также по управлению конфликтом интересов, в том числе меры, направленные на:

максимально полное и своевременное выявление существующих и потенциальных сфер и условий возникновения конфликта интересов, а также возникшего конфликта интересов, координация действий органов управления банка по исключению конфликта интересов и условий его возникновения;

профилактику формирования сфер и условий возникновения конфликта интересов посредством определения мероприятий по его исключению, обязательных для реализации органами управления банка, его должностными лицами и работниками;

урегулирование конфликта между органом управления банка и его акционерами, а также между акционерами, если такой конфликт затрагивает интересы банка;

недопущение участия члена совета директоров, руководителя, его заместителя, члена коллегиального исполнительного органа, иных должностных лиц банка в рассмотрении и (или) голосовании по вопросам, в принятии решений по которым имеется их личная заинтересованность, заинтересованность другой организацией, работником, членом органа управления которой они являются, или иная заинтересованность, приводящая к возникновению конфликта интересов;

исключение возможности получения должностными лицами банка, членами его органов управления, работниками при осуществлении ими служебных обязанностей лично или через третьих лиц материальной и (или) личной выгоды;

урегулирование конфликта интересов посредством определения порядка действий его участников (возможных участников) и должностных лиц банка в случае выявления конфликта интересов или условий его возникновения.

Помимо названных локальными нормативными правовыми актами банка могут быть определены иные меры по исключению конфликта интересов и условий его возникновения, а также управлению возникающими конфликтами.

ГЛАВА 4 ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

19. Система вознаграждений и компенсаций должна быть организована с учетом долгосрочных целей, определенных бизнес-планом и (или) стратегическим планом развития банка, риск-профиля и масштабов его деятельности и предусматривать установление размера вознаграждений и компенсаций исходя из результатов деятельности банка, а также принимаемых работником и (или) банком рисков.

20. Система вознаграждений и компенсаций должна быть направлена на:

стимулирование работников банка к осуществлению деятельности в интересах банка и с учетом интересов клиентов (контрагентов) банка;

исключение случаев осуществления работниками банка деятельности в личных целях без учета интересов банка;

исключение случаев принятия существенных для банка рисков с нарушением установленных ограничений (лимитов) риска.

21. Система вознаграждений и компенсаций и порядок ее применения, а также все используемые в банке формы оплаты труда и виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда с учетом требований законодательства, закрепляются в уставе и (или) локальных нормативных правовых актах банка, утверждаемых советом директоров и (или) общим собранием акционеров в соответствии с их компетенцией, закрепленной в законодательстве, уставе, локальных нормативных правовых актах банка.

22. Надлежащим образом организованная система вознаграждений и компенсаций предусматривает:

определение размера и порядка выплаты вознаграждений и компенсаций в зависимости от результатов деятельности работников и (или) банка с учетом принятых ими рисков, риск-профиля и масштабов деятельности банка;

уменьшение размера или отмену выплаты вознаграждений и компенсаций в случае нарушения установленных ограничений (лимитов) риска, внутренних процессов управления рисками, требований законодательства, реализации принятых работником и (или) банком рисков, неэффективной и (или) убыточной деятельности банка;

выплату руководителю, его заместителям, членам коллегиального исполнительного органа банка вознаграждения по итогам работы за отчетный год или годового бонуса частями в течение нескольких лет;

возможность отмены выплаты руководителю, его заместителям, членам коллегиального исполнительного органа банка либо уменьшения размера вознаграждения (его части) по итогам работы за отчетный год или годового бонуса в случае невыполнения условий, установленных общим собранием акционеров банка.

23. Комитет по вознаграждениям, а в случае его отсутствия совет директоров банка обеспечивает:

осуществление мониторинга выполнения решений, принятых в отношении системы вознаграждений и компенсаций;

осуществление оценки соответствия системы вознаграждений и компенсаций установленным требованиям к ее функционированию.

Совет директоров регулярно рассматривает управленческую отчетность об эффективности системы вознаграждений и компенсаций. Указанная отчетность должна быть достаточной для принятия своевременных управленческих решений.

24. Совет директоров или комитет по вознаграждениям устанавливают перечень работников, принимающих риски.

В перечень работников, принимающих риски, включаются работники банка, принимающие решения, в том числе в составе коллегиальных органов, об осуществлении банком операций и иных сделок, результаты которых могут существенно повлиять на уровень принимаемых банком рисков и (или) привести к созданию положения, угрожающего безопасному функционированию банка и (или) интересам его вкладчиков и иных кредиторов банка, в том числе руководитель банка, его заместители, члены коллегиального исполнительного органа банка, главный бухгалтер банка.

25. Условия выплаты вознаграждений и (или) компенсаций руководителю, его заместителям, членам коллегиального исполнительного органа, главному бухгалтеру, иным работникам банка, включенным в перечень работников, принимающих риски, а также должностному лицу, ответственному за управление рисками в банке, должностному лицу, ответственному за внутренний контроль в банке, руководителю службы внутреннего аудита, руководителю службы внутреннего контроля определяются советом директоров и (или) общим собранием акционеров банка в соответствии с их компетенцией, закрепленной в законодательстве, уставе, локальных нормативных правовых актах банка.