

«Утверждено»
на заседании Совета директоров АО ЕАТПБанк
Протокол № 16 от «12» ноября 2021 г.

Председатель
Совета директоров АО ЕАТПБанк

_____ **В.А. Царев**

Политика
обеспечения преемственности членов
Правления АО ЕАТПБанк

1. Общие положения

1.1. Целью Политики обеспечения преемственности членов Правления АО ЕАТПБанк (далее Политика и Банк соответственно) является определение базовых принципов и процедур, гарантирующих формирование и сохранение профессионального и эффективного состава Правления, способного выносить объективные и независимые суждения и принимать решения, отвечающие интересам Банка и его акционеров в долгосрочной перспективе.

1.2. Политика разработана исключительно для обеспечения преемственности членов Правления Банка и не регулирует преемственность других органов управления Банка.

1.3. Политика регламентирует следующие процессы:

- определения кадровых потребностей и планирования преемственности;
- разработки и внедрения прозрачной системы выдвижения кандидатов для избрания в Правление;
- оценки кандидатов;
- содействия эффективности деятельности Правления путём организации программ введения в должность для вновь избранных членов (вводного курса) и профессионального развития.

1.4. Настоящая Политика разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом, нормативными актами Банка России и внутренними документами Банка.

2. Принципы обеспечения преемственности членов Правления

2.1. Под преемственностью членов Правления понимается процесс формирования его состава, гарантирующий сохранение лучших практик работы, обеспечивающих соответствие его деятельности Стратегии Банка, а также формирование и сохранение навыков, опыта и квалификации, необходимых для эффективной реализации своих полномочий.

2.2. В целях обеспечения непрерывности деятельности Правления, сохранения сбалансированного состава, надлежащего уровня его компетенции и обеспечения общего уровня преемственности Банк считает надлежащей практикой своевременную, последовательную ротацию членов Правления, но не более 1/3 состава одновременно.

2.3. Основными принципами преемственности являются:

2.3.1. Принцип сбалансированности

Правление должно состоять из лиц, обладающих знаниями, навыками и опытом в совокупности достаточными для реализации возлагаемых на Правление задач.

Для осуществления разносторонней оценки по ключевым вопросам деятельности Банка членам Правления необходимо обладать высокой степенью компетентности в различных профессиональных сферах.

2.3.2. Принцип прозрачности

Процесс планирования преемственности членов Правления должен осуществляться, посредством прозрачных процедур. Правление должно использовать чёткую и отлаженную методику выявления, оценки и подбора кандидатов, подходы и принципы которой подлежат регулярному пересмотру.

2.3.3. Принцип постоянного совершенствования

Для повышения эффективности своей деятельности Правление один раз в три года проводит (самостоятельно или с привлечением внешних экспертов) ежегодную оценку деятельности. Данная оценка проводится в форме анкетирования по вопросам степени участия каждого члена Правления в реализации ключевых функций. Банк оказывает помощь членам Правления в сохранении и развитии опыта и профессиональных навыков.

2.3.4. Принцип информационной прозрачности

Процесс планирования преемственности должен осуществляться, посредством formalизованных и прозрачных процедур.

2.3.5. Принцип индивидуализации

Банк самостоятельно определяет оптимальный состав Правления и планирует

преемственность членов Правления с учетом стоящих перед Банком задач, масштаба и специфики его деятельности, уровня принимаемых рисков.

3. Требования к кандидатам

3.1. Кандидаты в члены Правления должны соответствовать требованиям, необходимым для принятия взвешенных решений, относящихся к компетенции Правления, в том числе:

- обладать знаниями, навыками и опытом в областях, соответствующих основным направлениям деятельности Банка в области финансового анализа, банковских операций и платежных систем, информационных технологий, регулирования банковской деятельности, стратегического планирования, корпоративного управления, управления рисками, внутреннего контроля и др.;
- иметь безупречную деловую и личную репутацию, высокие морально-этические качества.

3.2. В состав Правления должны входить лица, обладающие достаточным профессионализмом, опытом и самостоятельностью для формирования собственной позиции и способные выносить объективные и добросовестные суждения, независимые от влияния, отдельных групп акционеров или иных заинтересованных сторон.

3.3. Подробно требования к кандидатам в члены Правления содержатся в Приложении к настоящей Политике и используются при формировании списка потенциальных кандидатов.

4. Процедуры обеспечения преемственности членов Правления

4.1. Выявление кадровых потребностей Правления

4.1.1. Кадровые потребности Правления выявляются в ходе оценки его деятельности, в соответствии с внутренними документами Банка.

4.1.2. Кадровые потребности Правления подразделяются на:

- краткосрочные (до 1 года);
- среднесрочные (2-3 года).

4.1.3. На основании результатов оценки определяется список дополнительных компетенций (или их отсутствие) членов Правления, необходимых для успешной реализации Стратегии Банка (План преемственности), который, в том числе, включает:

- общие требования к составу Правления;
- перечень ключевых областей, специалистами в которых необходимо усилить Правление в перспективе (требуемые компетенции).

4.1.4. В целях объективной и независимой оценки Правления, оценка его деятельности проводится независимым директором Совета директоров Банка.

4.2. Формирование кадрового резерва кандидатов

4.2.1. Председатель Правления организует формирование списка потенциальных кандидатов (Список кадрового резерва), отвечающих требованиям к кандидатам в Правление. Для целей формирования данного списка может быть привлечён независимый консультант. К списку кандидатов прилагается оценка их профессиональной квалификации.

4.3. Выдвижение кандидатов для избрания

4.3.1. Кандидаты в Правление должны соответствовать:

- требованиям действующего законодательства Российской Федерации;
- требованиям, указанным в приложении к настоящей Политике;
- потребностям Правления в дополнительных компетенциях кандидатов (с учётом имеющихся знаний, навыков и практического опыта у кандидатов).

4.3.2. По итогам оценки соответствия кандидатов для избрания, Правление принимает решение:

- о включении кандидатов в список кандидатур для голосования (с предоставлением результатов оценки в случае её проведения), или об отказе во включении кандидата в список кандидатур для голосования в случае нарушения норм действующего законодательства Российской Федерации.

4.3.3. При условии не противоречия действующему законодательству Российской Федерации

Федерации Совет Директоров Банка вправе самостоятельно включить в список кандидатур для избрания в Правление кандидатов, отвечающих кадровым потребностям Банка.

4.3.4. Кандидаты для избрания в члены Правления должны письменно подтвердить своё согласие на выдвижение в Правление, предоставить свои краткие биографические данные (заполнить Анкету кандидата), а также подписать заявление о неразглашении информации, в отношении которой установлено требование об обеспечении её конфиденциальности, в период исполнения ими обязанностей члена Правления лицам, не имеющим доступа к такой информации, а также неиспользовании указанной информации в своих интересах или интересах третьих лиц.

4.4. Избрание членов Правления

4.4.1. Члены Правления Банка избираются в порядке, установленном Положением о Правлении АО ЕАТПБанк.

5. Вводный курс и программа профессионального развития

5.1. Банк оказывает всестороннее содействие в скорейшей адаптации вновь избранных членов Правления, а также сохранении и развитию профессиональных навыков членов Правления.

Целью адаптации является максимально быстрое и эффективное ознакомление впервые избранных членов Правления с деятельностью Банка, а также формирование понимания членами Правления своей роли в Банке.

До вновь избранных членов Правления доводится информация об основных направлениях деятельности Банка, ключевых финансовых результатах, о системе корпоративного управления, структуре и функциях органов управления Банка, а также об основных правах и обязанностях членов Правления, установленных действующим законодательством, Уставом и внутренними документами Банка.

5.2. Поскольку члены Правления не могут являться экспертами во всех областях деятельности Банка, одной из ключевых задач Банка является расширение и обновление знаний, а также развитие компетенций членов Правления.

6. Заключительные положения

6.1. Член Совета директоров Банка, ответственный за направление номинации и вознаграждения проводит оценку настоящей Политики на предмет её эффективности и соответствия поставленным целям и задачам и, при необходимости, вносит соответствующие корректировки.

Любые изменения, вносимые в Политику, подлежат утверждению Советом директоров Банка.

6.2. Политика публикуется на сайте Банка в сети Интернет (www.eatpbank.ru).

**Приложение:
к Политике
обеспечения преемственности членов
Правления АО ЕАТПБанк**

**Требования
к кандидатам в члены Правления АО ЕАТПБанк**

1. Безупречная профессиональная и личная репутация, подразумевающая под собой помимо прочего отсутствие фактов привлечения к уголовной ответственности в настоящем или прошлом.

1.1. Соответствие квалификации и деловой репутации, установленным Федеральным законом «О банках и банковской деятельности» и нормативными актами Банка России.

2. Высокая степень профессиональной подготовки - наличие соответствующего профильного образования (экономическое и/или юридическое).

Свидетельством высокой степени профессиональной подготовки может являться соответствие одному или нескольким из нижеперечисленных критериев:

- членство в Правлении/Советах директоров (наблюдательных советах) сопоставимых компаний (не менее трех лет);
- успешная деятельность на руководящей должности, в сопоставимой компании;
- должности в ведущих образовательных учреждениях с высокими международными рейтингами, значительным количеством департаментов, сотрудников и т.п.;

3. Член Правления должен иметь понимание финансового бизнеса и владение информацией об истории Банка, понимание юридических обязательств, связанных с исполнением функций члена Правления, ограничений и возможных последствий.

4. Дополнительные критерии для подбора кандидатов в члены Правления:

- отсутствие фактов о совершении в течение одного года административного правонарушения в области торговли и финансов;
- отсутствие фактов о расторжении трудовых договоров (контрактов) по инициативе администрации с формулировкой, согласно Трудовому кодексу РФ, «за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя»;
- отсутствие сведений о применении к руководителям кредитных организаций, требований Банка России о их замене в органах управления;
- отсутствие сведений о неоднократном применении к кандидату в члены Правления Банка мер воздействия со стороны Банка России.

Согласовано:

Президент АО ЕАТПБанк Царева Л.Ю.

Заместитель Председателя Правления АО ЕАТПБанк Ромашина О.Л.

Заместитель Председателя Правления АО ЕАТПБанк Царев С.В.

Заместитель Председателя Правления АО ЕАТПБанк Крицкий С.К.

Член Правления АО ЕАТПБанк Ветрова С.В.

Руководитель СВК АО ЕАТПБанк Царева Г.Р.
