

**«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](http://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.* \_\_\_\_\_