



FINCA® Bank

УТВЕРЖДЕНО
Советом Директоров
ЗАО «ФИНКА Банк»
Протокол №03/2024
от «31» января 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИТЕТЕ ПО НАЗНАЧЕНИЯМ, ВОЗНАГРАЖДЕНИЯМ И
УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
ЗАО «ФИНКА БАНК»**

**Бишкек
2024 г.**

ДОКУМЕНТ СОДЕРЖИТ СЛУЖЕБНУЮ ИНФОРМАЦИЮ И ПРЕДНАЗНАЧЕН ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО ДЛЯ ВНУТРЕННЕГО
ПОЛЬЗОВАНИЯ

Содержание

1. Общие положения.....	- 3 -
2. Организация деятельности и отчетность Комитета	- 3 -
3. Регламент Комитета	- 4 -
4. Функции Комитета.....	- 5 -

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет цель, задачи, функции, права и обязанности, порядок организации деятельности, а также порядок отчетности о проделанной работе перед Советом директоров Комитета по назначениям, вознаграждениям и управлению человеческими ресурсами (далее по тексту – Комитет) Закрытого Акционерного Общества «ФИНКА Банк» (далее - Банк).
- 1.2. Комитет создается независимо от осуществляемых видов деятельности для повышения эффективности работы Совета Директоров Банка и оптимизации принимаемых им решений.
- 1.3. Деятельность Комитета регулируется требованиями законодательства Кыргызской Республики, нормативно-правовыми актами Национального Банка КР и настоящим Положением, которое утверждается Советом Директоров Банка.
- 1.4. Деятельность Комитета направлена на усиление контроля за назначениями и вознаграждениями членов Правления, руководителей и сотрудников Отдела внутреннего аудита, служб риск-менеджмента и комплаенс-контроля, а также для организации содействия Совету Директоров Банка по вопросам, связанным с разработкой и реализацией эффективной кадровой политики, и формированием прозрачной системы вознаграждений в соответствии с потребностями Банка.
- 1.5. Комитет осуществляет общую поддержку Совета Директоров по вопросам обеспечения соблюдения и исполнения необходимых политик сотрудниками Банка, в целях эффективного управления и вознаграждения.
- 1.6. Комитет рассматривает и рекомендует Совету Директоров уровень выплачиваемого Банком вознаграждения ключевым сотрудникам, который должен быть достаточным для привлечения, мотивации и удержания лиц, обладающих необходимой для Банка компетенцией и квалификацией, при этом, уровень выплачиваемого Банком вознаграждения должен создавать систему адекватного стимулирования сотрудников к выполнению Стратегии, Целей и задач бизнеса в рамках законодательства и существующих Политик бизнеса. Любое вознаграждение должно быть справедливым отражением сложности выполняемых задач, и иметь прозрачные и объяснимые критерии оценки.
- 1.7. Все обсуждения Комитета, в том числе все его записи, материалы и информации, которые имеют отношение к Банку, и полученные членами Комитета, должны рассматриваться как конфиденциальные. Члены Комитета должны поддерживать уровень конфиденциальности таких обсуждений, и обеспечивать безопасность таких записей, материалов и информации от несанкционированного доступа третьими лицами.

2. Организация деятельности и отчетность Комитета

- 2.1. Комитет состоит из как минимум трех членов Совета Директоров Банка, среди которых, как минимум, один должен быть независимым и, по возможности, один, обладающий опытом работы в области управления персоналом.
- 2.2. Члены Комитета назначаются Советом Директоров. Члены Комитета из своего состава самостоятельно избирают Председателя Комитета, который будет возглавлять Комитет.
- 2.3. Комитет отчитывается Совету Директоров Банка о проделанной работе, не менее одного раза в квартал.
- 2.4. Комитет предоставляет рекомендации Совету Директоров на основании изучения ими вопросов, поставленных перед Комитетом.

- 2.5. Комитет вправе представлять Совету Директоров в пределах своей компетенции любые рекомендации в любой области, где, по мнению Комитета, они необходимы, чтобы были произведены какие-либо действия или улучшения.
- 2.6. Отчеты Комитета, как минимум, должны содержать общее краткое описание деятельности Комитета за отчетный период, содержание основных рекомендаций и информацию об их исполнении/неисполнении, причинах неисполнения.

3. Регламент Комитета

- 3.1. Заседания Комитета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Собрания комитета организуются Секретарем комитета по предложению Председателя комитета или любого другого члена Комитета.
- 3.2. Заседания Комитета могут быть в очном виде (с присутствием членов Комитета) или заочном виде (без физического присутствия членов Комитета на заседаниях, а посредством видео, аудио, конференц-связей, электронной почты, опросным путем и т.п.).
- 3.3. Допускаются одновременные заседания Совета Директоров и Комитета .
- 3.4. Кворум заседаний Комитета определяется присутствием большинства членов. Решение Комитета принимается большинством голосов присутствующих членов Комитета при наличии кворума.
- 3.5. На заседаниях Комитета, по приглашению членов Комитета, могут присутствовать Председатель Правления, а также другие Члены Правления, но без права голосования и на обсуждение только тех вопросов, в которых необходимо их участие. Круг участников заседания должен ограничиваться теми, кто знаком с вопросами повестки дня или отвечает за них.
- 3.6. Каждый член Комитета, участвующий в принятии решения, должен:
 - быть осведомленным о сути рассматриваемого вопроса и независимым в суждении (способным действовать самостоятельно, независимо от чье-либо влияния на результаты его заключений, выводов и в условиях, исключающих какое-либо постороннее воздействие на выражение мнения);
 - осознавать влияние принимаемых им решений на деятельность Банка;
 - оценивать возможность возникновения рисков и последствий принимаемых им решений.
- 3.7. Мнение члена Комитета, имеющего замечания и предложения по рассматриваемому вопросу и не согласного с принятым решением, должно быть выражено при голосовании и отражено в протоколе.
- 3.8. Секретарь Комитета представляет отчет в письменном виде с обобщением ключевых областей, прошедших обсуждение, рекомендации Совету Директоров после каждого проведенного собрания. Вопросы, требующие срочных действий или усилий со стороны Совета Директоров, включая перечень решений, которые необходимо принять Совету Директоров, должны быть доведены до его сведения Председателем Комитета или секретарем Комитета незамедлительно.
- 3.9. Структура и содержание отчета Комитета должны быть нацелены на минимизацию дублирования усилий в проработке вопросов на уровне Комитета и Совета Директоров.
- 3.10. Заседания Комитета фиксируются протоколом.
- 3.11. Секретарь Комитета ведет точный протокол каждого собрания Комитета, следуя требованиям законодательства и внутренним рекомендациям по подготовке корпоративных протоколов.

- 3.12. Руководитель управления человеческими ресурсами выполняет функции Секретаря Комитета. Комитет вправе назначить для исполнения обязанностей Секретаря любого другого сотрудника Банка или любое независимое лицо.
- 3.13. Протокол должен быть подписан всеми членами Комитета, присутствовавшими на заседании, и Секретарем Комитета. Члены Комитета, не принимавшие участие на заседании, должны быть ознакомлены с протоколом и принятыми решениями под роспись. Секретарь Комитета представляет все утвержденные протокола Корпоративному секретарю Банка.
- 3.14. Оригиналы протоколов заседания Комитета, хранятся у Секретаря Комитета в деле «Заседания Комитета по назначениям и вознаграждениям и управлению человеческими ресурсами».

4. Функции Комитета

- 4.1. В компетенцию Комитета входят следующие вопросы:
- в области кадровой политики;
 - в области назначений ключевых сотрудников;
 - в области оценки и вознаграждения ключевых сотрудников и рассмотрение структуры заработной платы Банка.
- 4.2. В рамках компетенции рассмотрения вопросов в области кадровой политики, назначений, оценки и вознаграждений Комитет наделяется следующими полномочиями:
- 1) разработка рекомендаций по проведению корпоративных преобразований в сфере управления персоналом и оплаты труда;
 - 2) согласование рекомендаций, позволяющих обеспечить преемственность ключевых сотрудников Банка, включая рекомендаций по плану замещения и кадровому резерву ключевых сотрудников;
 - 3) рассмотрение структуры заработной платы до утверждения Советом директоров Банка.
 - 4) формирование рекомендаций Совету директоров в отношении существенных условий трудовых договоров с ключевыми сотрудниками;
 - 5) разработка рекомендаций Совету директоров Банка по принципам и критериям определения размера и условий выплаты вознаграждений и компенсаций;
 - 6) разработка рекомендаций Совету директоров по одобрению условий политик стимулирования сотрудников Банка;
 - 7) мониторинг за соответствием политики в области вознаграждения, стратегии развития Банка, финансовому положению, а также ситуации на рынке труда;
 - 8) рассмотрение предложений по критериям и системе оценки ключевых сотрудников Банка.
- 4.3. Комитет может предоставлять рекомендации Совету Директоров по кандидатурам для включения в состав Правления, руководителей и сотрудников Отдела внутреннего аудита, Служб риск-менеджмента и комплаенс-контроля с учетом требований, установленных Национальным Банком Кыргызской Республики, а также кандидатуры Руководителя управления информационных технологий, Руководителя управления человеческих ресурсов, Руководителя управления по развитию некредитных банковских продуктов.
- 4.4. Комитет может рассматривать кандидатуры на должность Корпоративного секретаря, оценивает соответствие кандидатур установленным требованиям и представляет свои рекомендации Совету Директоров.
- 4.5. Комитет готовит материалы для рассмотрения членам Совета директоров по вопросам конфликта интересов, любых нарушений законодательства и/или кодекса

этики совершенные Членами Правления Банка и при необходимости выносит свои рекомендации Совету Директоров или акционерам.

- 4.6. Комитет может оценивать стоимость труда на рынке и разрабатывать предложения по изменению оплаты для соответствия рынку и создания адекватной усилиям оплаты труда. Выплата вознаграждения членам Совета Директоров, Правлению, руководителям Отдела внутреннего аудита, Служб риск-менеджмента, комплаенс-контроля, осуществляется в соответствии с принятым в Банке внутренним нормативным актом по вознаграждению.
- 4.7. Внутренний нормативный акт по вознаграждению ключевых сотрудников может разрабатываться Комитетом и утверждаться Советом Директоров Банка. Совет Директоров при поддержке Комитета обеспечивает контроль за внедрением и реализацией в Банке внутреннего нормативного акта по вознаграждению, а при необходимости пересматривает и вносит коррективы.
- 4.8. Комитет совместно с Правлением Банка регулярно пересматривает политики по вознаграждениям, назначениям, бонусам и повышениям ключевых сотрудников Банка. В частности, Комитет после регулярного пересмотра выносит на рассмотрение и утверждение Совета Директоров Кодекс поведения, который может включать в себя вопросы конфликтов интересов, конфиденциальности, регулирования подарков, системы ценностей бизнеса, корпоративной культуры, и т.д.
- 4.9. Комитет вправе устанавливать пороговые уровни показателей эффективности и дополнительные показатели эффективности (цели) для определения уровней вознаграждения для ключевых сотрудников Банка и рекомендовать их Совету директоров на утверждение.
- 4.10. Комитет регулярно пересматривает настоящее Положение и выносит предложения по пересмотру настоящего Положения Совету Директоров Банка.