

Отчет о результатах оценки деятельности Совета Директоров.

Процедура Оценки проведена в отношении следующих объектов оценки:

- Совета Директоров и Комитетов Совета Директоров в целом,
- Каждого члена Совета Директоров
- Председателя Совета Директоров.

Периодом Оценки является период фактической деятельности Совета Директоров с момента избрания действующего состава Совета Директоров 30.06.2017 до начала процедуры оценки деятельности - 22.03.2018.

Оценка проведена в соответствии с требованиями Методики оценки деятельности Совета Директоров, комитетов Совета Директоров, Председателя и членов Совета Директоров АКБ «Абсолют Банк» (ПАО) с целью получения взвешенной информации о деятельности Совета Директоров, Комитетов Совета Директоров, Председателя и членов Совета Директоров Банка.

1 раздел

Результаты оценки деятельности Совета Директоров, Комитета по аудиту, рискам и комплаенс Совета Директоров, Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета Директоров, Председателя Совета Директоров и членов Совета Директоров.

Большинство членов Совета Директоров активно участвуют в работе Совета Директоров, активно работают в команде и вносят личный вклад в улучшение работы Совета Директоров, обладают необходимым профессиональным опытом, знают специфику отрасли. Однако, можно отметить, что в составе Совета Директоров нет члена Совета Директоров, специализирующегося на бухгалтерском учете и аудите.

В части организации деятельности Совета Директоров в целом результаты положительные, работа Совета Директоров организована в соответствии с нормами корпоративного управления и рекомендациями Банка России по вопросам корпоративного управления, с соблюдением установленных сроков рассмотрения вопросов. Высоко оценивается качество организации работы по подготовке плана работы Совета Директоров. Есть отдельные случаи несоблюдения сроков направления материалов к заседаниям Совета Директоров, недостаточная глубина планирования заседаний (первоначальный подробный план при реализации носит приблизительный характер, это касается и дат проведения заседаний). Оценка показала, что технические и процедурные вопросы взаимодействия Совета Директоров и его комитетов обеспечиваются эффективно. Внедрение системы Broad Maps позволит улучшать работы Совета Директоров.

В систему вознаграждения членов Совета Директоров (которая должна обеспечивать активное участие в деятельности Совета Директоров) готовятся изменения, предполагается внедрение долгосрочной программы вознаграждения членов Совета Директоров. В действующей системе вознаграждения отсутствует переменная составляющая. Целесообразным признано построение системы долгосрочного вознаграждения (опционной программы), которая призвана дополнительно повысить заинтересованность членов Совета Директоров в развитии Банка и повышении его эффективности. Совершенствование системы показателей KPI's.

Рекомендуется повысить степень взаимодействия между членами Совета Директоров помимо заседаний, в том числе в рамках проведения выездных заседаний Совета Директоров.

Признан высоким уровень взаимодействия между Советом Директоров и его комитетами, а также Советом Директоров и исполнительными органами Банка, однако рекомендуется усилить контроль за четким и своевременным выполнением Правлением поставленных задач. Предлагается информировать всех членов Совета Директоров о решениях Комитетов Совета Директоров, в которых они не участвуют.

В части контроля и оценки деятельности исполнительных органов и менеджмента Банка: действующая система позволяет осуществлять Совету Директоров эффективный контроль деятельности Правления и Председателя Правления Банка. Рекомендуется повысить эффективность взаимодействия Совета Директоров с Председателем и членами Правления Банка. Также рекомендуется пересмотреть систему вознаграждения и мотивации Председателя и членов Правления Банка, т.к. принятая система мотивации не признана эффективной на текущий момент. Следует обратить внимание, на отсутствие информации о наличии Банке системы кадрового резерва (сформулированной и утвержденной Программы преемственности для членов Правления), обеспечивающей преемственность исполнительных органов Банка, хотя в идеальных условиях такая система должна быть.

В части стратегии развития деятельности Банка и контроля за ее реализацией: Совет Директоров активно участвует в разработке стратегии развития Банка, должным образом определяя приоритетные направления деятельности Банка. Контроль реализации стратегии развития осуществляется на высоком уровне, своевременно и адекватно.

Рекомендуется повысить активность участия Совета Директоров в совершенствовании механизмов контроля финансово-хозяйственной деятельности Банка.

Признано, что Совет Директоров на высоком уровне, эффективно выполняет следующие функции:

- координации управления банковскими рисками;
- предотвращения конфликтов интересов акционеров, членов Совета Директоров и исполнительных органов Банка, его служащих, кредиторов, вкладчиков и иных клиентов;
- соблюдение требований к работе с аффилированными лицами;
- координации раскрытия информации о Банке;
- мониторинга системы внутреннего аудита.

Признано, что Совет Директоров объективно устанавливает основные ориентиры деятельности Банка на долгосрочную перспективу. Работа Совета Директоров нацелена на достижение поставленных целей и полностью соответствует установленным законодательным требованиям и рекомендациям.

Отмечено, что Совету Директоров в будущей работе стоит повысить внимание к кредитным рискам Банка в корпоративном кредитовании и стратегии развития розничного блока, усилить контроль реализации стратегии, усилить кадровый резерв.

Рекомендовано внести во внутренние документы Банка более четкие формулировки о меры воздействия за ненадлежащее исполнение членами Совета Директоров своих обязанностей, а также предусмотрены возможные последствия (досрочное прекращение полномочий, недопустимость

выдвижения кандидатуры таких лиц для избрания в Совет Директоров) в случае нарушения требований, предъявляемых к ним внутренними документами Банка.

В части оценки деятельности Комитета Совета Директоров по аудиту, рискам и комплаенс работа комитета признана эффективной. Комитет на высоком уровне выполняет возложенные на него функции.

Состав Комитета является сбалансированным и соответствует целям и задачам, стоящим перед Комитетом. В целях повышения эффективности работы Комитета Совет Директоров обращает внимание на необходимость более активного участия в работе Комитета отдельных членов Комитета, Рекомендуется повысить степень взаимодействия между членами Комитета помимо заседаний, а также степень взаимодействия Комитета с Советом Директоров. Говоря о количественном составе Совета Директоров, в связи с развитием Банка в направлении розничного бизнеса, отмечается целесообразность увеличить количество членов Комитета Совета Директоров по аудиту, рискам и комплаенс.

В будущей работе Комитету следует сфокусироваться на вопросах корпоративных рисков, операционных и ИТ-рисков.

В части оценки деятельности Комитета Совета Директоров по кадрам и вознаграждениям работа комитета признана эффективной. Комитет на высоком уровне выполняет возложенные на него функции.

Отмечено, что в будущей работе Комитету стоит сфокусироваться на привлечении к управлению Банком квалифицированных специалистов, удержанию таких специалистов и созданию необходимых стимулов для их успешной работы.

II раздел

Для утверждения: предложения, направленные на улучшение работы Совета Директоров и Комитетов Совета Директоров в 2018 году:

Для Совета Директоров определить следующие направления работы в 2018 г.:

- изменить формат отчета по рискам (отчет по рискам по мере развития розничного бизнеса в 2018 году получать от менеджмента более детальную статистику по ипотеке и автокредитованию);
- информировать всех членов Совета Директоров о решениях Комитетов Совета Директоров, в работе которых они не участвуют (делать рассылку протоколов заседаний Комитетов Совета Директоров членам Совета Директоров ежемесячно, до внедрения системы Board maps или его аналога);
- регулярно контролировать внедрение принятой стратегии, операционного плана;
- продолжить совершенствование корпоративной структуры и системы мотивации персонала (рассмотреть предложение менеджмента на заседании Совета Директоров в июне 2018 г.);
- оценить необходимость повышение эффективности риск-менеджмента в розничном бизнесе;
- предпринимать шаги по осуществлению цифровой трансформации Банка в целом;

- внедрить Board Maps (рассмотреть предложение Корпоративного секретаря в июне 2018 г.).

Для Комитета по кадрам и вознаграждениям определить фокус работы в 2018 г. на:

- оптимизацию организационной структуры,
- формирование кадрового резерва,
- разработку и утверждение программы преемственности для членов Правления,
- совершенствование корпоративной культуры и мотивации персонала,
- улучшение планирования заседаний (внедрение планирования заседаний на полгода вперед).

Для Комитета по аудиту, рискам и комплаенс определить фокус работы в 2018 г. на:

- выполнении рекомендаций СВА,
- контроле резервов корпоративного бизнеса,
- контроле IT-рисков.

Приложение: результаты оценки деятельности Совета Директоров, Комитета по аудиту, рискам и комплаенс Совета Директоров, Комитета по кадрам и вознаграждениям Совета Директоров, Председателя Совета Директоров, индивидуальной оценки деятельности членов Совета Директоров.