

# **«ԱԿԲԱ ԲԱՆԿ» ԲԲԸ ԽՈՐՀՐԴԻՆ ԿԻՑ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ, ՆՇԱՆԱԿՈՒՄՆԵՐԻ ԵՎ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ԿԱՆՈՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ**

«ԱԿԲԱ ԲԱՆԿ» ԲԲԸ խորհրդին կից կառավարման, նշանակումների և վարձատրությունների հանձնաժողովի կանոնադրության (այսուհետ՝ Կանոնադրություն) նպատակն է սահմանել «ԱԿԲԱ ԲԱՆԿ» ԲԲԸ (այսուհետ՝ Բանկ) խորհրդին կից կառավարման, նշանակումների և վարձատրությունների հանձնաժողովի (այսուհետ՝ Հանձնաժողով) ձևավորման կարգը, Հանձնաժողովի անդամներին ներկայացվող պահանջները, նիստերի գումարման, դրանց մասնակցության կարգը, Հանձնաժողովի գործունեությունը, պատասխանատվության ոլորտները և Հանձնաժողովի նախագահի պատասխանատվության շրջանակը:

Սույն կանոնադրությունը կիրառվում է Բանկի խորհրդի, Հանձնաժողովի նախագահի, անդամների և քարտուղարի կողմից:

## **ԳԼՈՒԽ 1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ**

1.1. Բանկի խորհուրդը (այսուհետ՝ Խորհուրդ) կառավարմանը, նշանակումներին և վարձատրություններին առնչվող հարցերի վերաբերյալ իր գործառույթները պատվիրակել է Հանձնաժողովին, մասնավորապես.

1) Բանկի կորպորատիվ կառավարման շրջանակը վերահսկելու և մշտադիտարկելու համար, ինչպես նաև Խորհրդին առաջարկություններ ներկայացնելու համար, որի նպատակն է ապահովել, որ այդ շրջանակը համապատասխանի կորպորատիվ կառավարման ստանդարտներին և լավագույն փորձին,

2) Խորհրդի և կից հանձնաժողովների կազմը դիտարկման ներքո պահելու և Խորհրդում ու կից հանձնաժողովներում նշանակումների գործընթացը ղեկավարելու հարցերում Խորհրդին աջակցելու համար,

3) թեկնածուների պլանավորման և գնահատման շարունակական և պրոակտիվ գործընթացը վերահսկելու համար, որի նպատակն է ապահովել, որ Բանկում առկա լինի Խորհրդի անդամների, Խմբի գործադիր ղեկավարների և այլ ավագ ղեկավարների կանոնավոր իրավահաջորդություն,

4) բավարարված լինելու համար, որ Բանկի աշխատուժի համար առկա են լավ վարձատրության շրջանակներ և պրակտիկաներ:

## **ԳԼՈՒԽ 2. ԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆԸ**

2.1. Հանձնաժողովը (ներառյալ՝ Նախագահը) պետք է բաղկացած լինի առնվազն երեք անդամից:

2.2. Հանձնաժողովի նախագահը պետք է նշանակվի Խորհրդի կողմից Խորհրդի անկախ անդամների կազմից:

## **ԳԼՈՒԽ 3. ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ՆԻՍՏԵՐԻՆ**

3.1. Հանձնաժողովի նիստերին մասնակցելու իրավունք ունեն միայն Հանձնաժողովի անդամները:

3.2. Նիստին ամբողջությամբ կամ մասամբ կարող է ներկա գտնվել ցանկացած այլ անձ՝ Հանձնաժողովի նախագահի հրավերով:

3.3. Հանձնաժողովի նիստերին ակնկալվում է անդամների առկա մասնակցությունը, հնարավորության դեպքում, սակայն, նրանք կարող են նաև մասնակցել հեռախոսակապի կամ տեսազանգի միջոցով:

## **ԳԼՈՒԽ 4. ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ՆԻՍՏԵՐԸ ԵՎ ՔՎՈՐՈՒՄԸ**

4.1. Հանձնաժողովի նիստերը գումարվում են բավարար ժամկետով նախապես ծանուցման պայմանով, Հանձնաժողովի կողմից որոշված հաճախականությամբ և ժամկետներում:

4.2. Նիստերի քվորումը առկա է երկու անդամի, ներառյալ՝ Նախագահի (կամ Հանձնաժողովի

անդամների կազմից ընտրված՝ վերջինիս պատվիրակի) մասնակցության դեպքում:

4.3. Հանձնաժողովի քարտուղարը Բանկի կորպորատիվ քարտուղարն է (կամ վերջինիս պատվիրակը):

## **ԳԼՈՒԽ 5. ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ՆԱԽԱԳԱՀԻ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿԸ**

5.1. Նախագահի գործառույթը պահանջում է.

1) խթանել բաց, ներառական և, անհրաժեշտության դեպքում, բարդ քննարկումներ,

2) ապահովել Հանձնաժողովի կողմից իր առաջադրանքների կատարման համար անհրաժեշտ տեղեկատվության առկայությունը և բավարար ուշադրությունը իր իրավասության ներքո գտնվող հարցերին,

3) կազմակերպել Հանձնաժողովի աշխատանքները,

4) Խորհրդին զեկուցել Հանձնաժողովի գործունեության մասին,

5) մասնակցել Բանկի տարեկան ընդհանուր ժողովին՝ Հանձնաժողովի գործունեության վերաբերյալ բաժնետերերի հարցերին պատասխանելու համար:

## **ԳԼՈՒԽ 6. ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՎՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՆԵՐԸ**

6.1. Հանձնաժողովի պատասխանատվության ոլորտը ներառում է հետևյալը.

### **1) Կառավարման մասով.**

ա. Խորհրդի անունից վերանայում և մշակում է Բանկի կորպորատիվ կառավարման շրջանակը և ապահովում, որ այն համապատասխանի կորպորատիվ կառավարման լավագույն ստանդարտներին և պրակտիկաներին՝ միաժամանակ մնալով համապատասխան և համաչափ Բանկի չափին, բարդությանը և ռազմավարությանը.

բ. մշտադիտարկում է, թե արդյո՞ք Խորհուրդն իր պարտականությունները և գործառույթները կատարում է իրավական ակտերին համապատասխան, թե ոչ.

գ. մշտադիտարկում և հավաստիանում է, որ Բանկի կառավարման համակարգը համապատասխանում է միջազգային լավագույն փորձին և ստանդարտներին.

դ. պարբերաբար նախնական վերանայում և նախնական հաստատում է Բանկի կանոնադրությունը, Կորպորատիվ կառավարման կանոնագիրքը, կառավարման ոլորտի քաղաքականությունները, ապահովում է պրակտիկայում նշված իրավական ակտերի պահանջների իրագործումը.

ե. աջակցում է Խորհրդին բաժնետերերի իրավունքները պաշտպանելիս.

զ. մշակում է կորպորատիվ կառավարման զեկույցները.

է. հաստատման է ներկայացնում կորպորատիվ մշակույթը և արժեքները, ինչպես նաև «էթիկական տոնը», աջակցում է դրանց վերահսկմանը և հաղորդակցմանը.

ը. մշտադիտարկում է Բանկի կառավարման գործունեության արդյունավետությունը և, ըստ անհրաժեշտության, ներկայացնում է փոփոխությունների առաջարկներ: Սա ներառում է հետևյալը.

1) Բանկի ներքին կազմակերպման և կառավարման կառուցվածքի ու պրակտիկայի մշտադիտարկումը, կառուցվածքի նախնական հաստատումը,

2) Խորհրդի և Խորհրդին կից հանձնաժողովների կառուցվածքների ու պրակտիկաների մշտադիտարկումը, կառուցվածքների նախնական հաստատումը,

3) ղեկավարման համար հաշվետվողականության հստակ գծերի ներդնումը,

4) Խորհրդի և դրան կից հանձնաժողովների սեփական կատարողականի ինքնագնահատման, ինչպես նաև Խորհրդի առանձին անդամների, Խորհրդի նախագահի և առանցքային ղեկավարության գործունեության արդյունքների գնահատման գործընթացների կազմակերպումը, դրանց արդյունքների ամփոփումը և դրանցից բխող միջոցառումների մշակումն ու իրականացումը (ներառյալ՝ Խորհրդի անդամների պարտադիր և/կամ շարունակական վերապատրաստումները),

թ. վերահսկում է ՀՀ կենտրոնական բանկի հետ հարաբերությունների պահպանումը.

ժ. վերահսկում և կառավարում է ղեկավարության, Խորհրդի անդամների և բաժնետերերի շահերի հնարավոր բախումները՝ ներառյալ կորպորատիվ ակտիվների օգտագործման և փոխկապակցված գործարքների հետ կապված չարաշահումները.

ժա. վերահսկում է Բանկի կողմից տեղեկատվության բացահայտումը և հաղորդակցումը.

ժբ. վերանայում է Խորհրդի անդամների անկախությունը, ներառյալ.

- 1) Խորհրդի անկախ անդամների քանակի հավասարակշռությունը,
- 2) Խորհրդի անդամների պաշտոնավարման տևողությունը և ժամկետների երկարաձգումը,
- 3) բաժնետերերի կողմից Խորհրդի անդամների տարեկան վերընտրումը,
- 4) ցանկացած իրավիճակային հակասությունը, որը Խորհրդի անդամը կարող է ունենալ Բանկի շահերի հետ,
- 5) ցանկացած այլ համապատասխան հարց:

## **2) Նշանակումների մասով.**

ա. վերանայում է Խորհրդի և կից հանձնաժողովների կազմը և առաջարկություն է ներկայացնում Խորհրդին նշանակումների վերաբերյալ՝ հիմնված արժանիքների վրա և համահունչ օբյեկտիվ չափանիշներին, որոնք նպաստում են գենդերային, սոցիալական և էթնիկական, ճանաչողական և անձնական ուժեղ կողմերի բազմազանությանը.

բ. պլանավորում է Խորհրդի և գործադիր մարմնի անդամների կանոնավոր իրավահաջորդությունը, մասնավորապես՝ Խորհրդի նախագահի և Գլխավոր գործադիր տնօրենի առանցքային դերերի համար, ինչպես նաև վերահսկում է իրավահաջորդության համար բազմազան խողովակների զարգացումը.

գ. խորհուրդ է տալիս Խորհրդին Խորհրդի նոր անդամների, ավագ ղեկավարության և այլ առանցքային անձնակազմի նոր անդամների ընտրության վերաբերյալ: Հանձնաժողովը պետք է վերլուծի Խորհրդի անդամի դերն ու պարտականությունները և այն գիտելիքները, փորձը և իրավասությունները, որոնք պահանջվում են այդ պաշտոնի համար.

դ. Գլխավոր գործադիր տնօրենի առաջարկությամբ խորհուրդ է տալիս Խորհրդին ավագ գործադիր և այլ առանցքային անձնակազմի նշանակումների վերաբերյալ (ներառյալ՝ ժամանակավոր նշանակումները).

ե. խորհուրդ է տալիս Խորհրդին Խորհրդի անդամների, ավագ ղեկավարության և այլ առանցքային անձնակազմի անդամների լիազորությունների դադարեցման կամ իրավահաջորդության պլանավորման վերաբերյալ.

զ. առաջարկություններ է ներկայացնում Խորհրդի կողմից կից հանձնաժողովներում անդամության հաստատման համար.

է. ապահովում է, որ Բանկն ունենա Խորհրդի անդամի թեկնածուների բացահայտման, նույնականացման, գնահատման և ընտրության համար հստակ, մանրակրկիտ և թափանցիկ գործընթաց.

ը. մշակում և մշտապես վերանայում է Խորհրդի հմտությունների մատրիցան.

թ. պահում է Խորհրդի անդամների, ավագ ղեկավարության և առանցքային անձնակազմի առանցքային փոխարինման հավանական թեկնածուների բազա՝ ապահովելով վերջիններիս իրավահաջորդության պատշաճ պլանավորումը, ինչպես նաև նախնական հաստատելով նրանց պաշտոնի նկարագրերը.

ժ. կազմակերպում է Խորհրդի անդամների կողմնորոշման և ինդուլցիոն ծրագրերը, բացահայտում է Խորհրդի անդամների, ավագ ղեկավարության և առանցքային անձնակազմի որակավորումները, ապահովում է, որ Խորհրդի անդամներն ունենան շարունակական վերապատրաստում համապատասխան հարցերի և ոլորտների վերաբերյալ.

ժա. աշխատակազմի կամ մարդկային ռեսուրսների քաղաքականությունները վերահսկելիս աջակցում է Խորհրդին, ստուգում է՝ արդյոք Խորհրդի անդամների և աշխատակազմի նշանակումներին վերաբերող ընտրության, գնահատման և որոշումների կայացման ընթացակարգերը համապատասխանում են Բանկի նպատակներին, ռիսկի փորձակին, Բանկի ներքին իրավական ակտերին.

ժբ. նախնական հաստատում է Խորհրդի անդամների և անձնակազմի թեկնածուների ընտրության հարցում Բանկին աջակցող կազմակերպությունների ընտրությունը, ինչպես նաև այդպիսի կազմակերպությունների վարձատրության և պահպանման պայմանները.

ժգ. առաջարկությունները ներկայացնելիս՝ Հանձնաժողովը պետք է հաշվի առնի.

1) Բանկի առաջնորդության կարիքները,

2) Խորհրդի կառուցվածքը, չափը, կազմը և ժամանակի պահանջները՝ ապահովելու Խորհրդի պարտականությունների կատարումը,

3) թեկնածուների հմտությունների, փորձի, անկախության և գիտելիքների հավասարակշռությունը, որպեսզի երաշխավորվի, որ նշանակվող անձինք լավագույնս կարողանան դիմակայել Բանկի առջև ծառայած մարտահրավերներին և հնարավորություններին և նպաստեն նրա հաջողությանը,

4) բազմազանությունն ու ընդգրկվածությունը, ներառյալ՝ տարբեր փորձառություններ ունեցող թեկնածուներին դիտարկելու անհրաժեշտությունը,

5) Խորհրդի անդամների և թեկնածուների ժամանակի վերաբերյալ այլ պահանջները, ներառյալ՝ փաստացի կամ հնարավոր անհամաձայնությունները:

### 3) **Վարձատրությունների մասով.**

ա. վերանայում և նախնական հաստատում է Բանկի աշխատուժի նկատմամբ կիրառելի վարձատրության շրջանակի սկզբունքները, չափանիշները և կառավարումը, ներառյալ.

1) կատարողականի չափման մեթոդները,

2) կայուն և փոփոխական վարձատրության պլանները,

3) կենսաթոշակային ծրագրերը,

4) աշխատակիցների բաժնետոմսերի պլանները (նախքան բաժնետերերին փոխանցելը, անհրաժեշտության դեպքում),

5) բաժնետիրական պահանջները,

6) մալուսը (malus), ետգանձումը (clawback) և ռիսկի կարգավորման այլ մեխանիզմները,

7) աշխատանքից ազատման ծրագրերը,

բ. բավարարված պետք է լինի, որ շրջանակը.

1) համահունչ է Բանկի բիզնես ռազմավարությանը, ռիսկի ախորժակին, մշակույթին և արժեքներին և երկարաժամկետ կայուն հաջողությանը,

2) համահունչ է իր բաժնետերերի և այլ շահառուների շահերին,

3) զերծ է ցանկացած բնույթի կողմնակալությունից,

գ. վերանայում և նախնական հաստատում է.

1) Բանկի աշխատուժին վճարվելիք ընդհանուր փոփոխական վարձատրության գումարը (the aggregate variable pay pool),

2) աշխատանքի ընդունման նոր փաթեթները, կայուն աշխատավարձի փոփոխությունները, միջազգային հանձնարարությունների պայմանները, բացառիկ վճարումները, տարեկան ընդհանուր վարձատրության և արձակման փաթեթները (միասին՝ «վարձատրություն») Բանկի ցանկացած աշխատակցի համար, եթե այն գերազանցում է Հանձնաժողովի կողմից ժամանակ առ ժամանակ սահմանված գումարի չափը («Հանձնաժողովի Անհատական Շեմ»),

3) հետաձգված վարձատրության ցանկացած պլանի պայմաններին համապատասխան անհատական հայեցողությունները,

4) անհատական պարզևատրումները, որոնք պահանջում են կարգավորողի հաստատում (regulatory approval).

դ. վերահսկում է աշխատուժի ավելի լայն արժեքի առաջարկը (wider workforce value proposition)՝ ապահովելու համար, որ դա աջակցի Բանկի բիզնես ռազմավարությանը, նպատակներին և երկարաժամկետ կայուն հաջողությանը.

ե. վերանայում և նախնական հաստատում է ավագ ղեկավարների վարձատրությունը՝ ապահովելով, որ այդ որոշումները հաշվի առնեն աշխատուժի ավելի լայն վարձատրությունը և կադրային ռազմավարությունը (people strategies).

գ. Խորհրդին առաջարկություն է ներկայացնում Խորհրդի վարձատրության քաղաքականության և վարձատրության այլ հարցերի շուրջ, որոնք կարող են պահանջել Խորհրդի հաստատում.

է. գնահատում է, որ առկա լինեն արդյունավետ երաշխիքներ, որոնք կերաշխավորեն, որ վարձատրության շրջանակը համապատասխանում է կարգավորող և Բանկի նկատմամբ կիրառելի այլ օրենսդրական պահանջներին.

ը. վերանայում է վարձատրության հետ կապված ցանկացած հարց, որը պետք է զեկուցվի Խորհրդին, բաժնետերերին կամ կարգավորող մարմնին, ներառյալ՝ վերանայում և հաստատում է.

1) Խորհրդի տարեկան հաշվետվության մեջ Խորհրդի վարձատրության հաշվետվության բովանդակությունը և Խորհրդի կողմից որպես ամբողջության հաստատման ենթակա հաշվետվությունները,

2) Բանկի կարգավորող փաստաթղթերը (regulatory submissions), ներառյալ Բանկի «Վարձատրության քաղաքականության հաշվետվությունը» յուրաքանչյուր ֆինանսական տարվա համար,

թ. բավարարված պետք է լինի, որ վարձատրության շրջանակը.

1) համապատասխանում է Բանկի նպատակներին, ռազմավարությանը, արժեքներին և խթանում է ներգրավվածությանը, աշխատակիցների զբաղվածությանը և բարեկեցությանը,

2) հաշվի է առնում բոլոր տեսակի ռիսկերը, իրացվելիության և կապիտալի մակարդակները,

3) համահունչ է և նպաստում է Բանկի ռիսկերի առողջ և արդյունավետ կառավարմանը,

4) չի խրախուսում այնպիսի ռիսկի ընդունումը, որը գերազանցում է Բանկի հանդուրժելի ռիսկի մակարդակը,

5) չի խրախուսում Բանկին կրել որևէ ռիսկ, որը կխաթարի կարգավորող որևէ պարտավորություն կատարելու նրա կարողությունը,

ժ. Խորհրդին կից Ռիսկերի կառավարման հանձնաժողովից խորհրդատվություն է ստանում վարձատրությունը ռիսկերի ախորժակին և վարքագծին համապատասխանելու վերաբերյալ.

ժա. քննարկում է Խորհրդին կից Աուդիտի հանձնաժողովի կողմից իրեն փոխանցված էական հարցերը, որոնք բխում են Ներքին աուդիտի աշխատանքից և առնչվում են սույն կանոնադրության մեջ մտնող հարցերին.

3.1. Սույն կանոնադրության 6.1 կետի 3-րդ ենթակետում նշված պարտականությունները կատարելիս՝ Հանձնաժողովը պետք է.

1) որոշի անհատական վարձատրության փաթեթների հաստատման և սույն կանոնադրության 6.1 կետի 3-րդ ենթակետի «ա»-ից «դ» պարբերություններում ընդգրկված շրջանակի ցանկացած փոփոխության կառավարման և պատվիրակված մանդատները,

2) բավարարված լինի, որ Ռիսկի և համապատասխանության և Ներքին աուդիտի գործառույթներում աշխատողների վարձատրությունը որոշվում է անկախ այլ բիզնես ուղղություններից,

3) ապահովի, որ ոչ մի աշխատող ներգրավված չլինի սեփական վարձատրության որոշման մեջ,

4) պարբերաբար վերանայի Բանկի վարձատրության շրջանակի արդյունավետությունը, ապահովելու, որ պրակտիկան շարունակի պատշաճ կերպով արձագանքել արտաքին և ներքին իրադարձություններին և թույլ տա Հանձնաժողովին փորձարկել վարձատրության պարզների և ռիսկերի ճշգրտման որոշման համար օգտագործվող չափանիշները,

5) ապահովի, որ վարձատրության կառուցվածքները և ընթացակարգերը, որոնք ներդրված են վարձատրության կանոնակարգերին համապատասխանեցնելու համար, ենթակա են ինչպես կենտրոնական, այնպես էլ անկախ ներքին վերանայման առնվազն տարին մեկ անգամ:

## **ԳԼՈՒԽ 7. ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆԸ**

7.1. Արդյունավետ գործունեություն ապահովելու համար Հանձնաժողովը.

1) պարտավոր է առնվազն երեք տարին մեկ անգամ Խորհրդին առաջարկի նշանակել արտաքին միջնորդի՝ Խորհրդի արդյունավետությունը վերանայելու համար,

2) պարտավոր է տարեկան կտրվածքով (առնվազն) համապատասխան գործադիր մարմնի անդամներից հավաստիացում ստանա, որ վարձատրության քաղաքականությունը և ընթացակարգերը կիրառվել են համաձայն Խորհրդի հաստատման,

3) պարտավոր է յուրաքանչյուր տարի վերանայել սույն կանոնադրությունը և իր սեփական գործունեության արդյունավետությունը, ինչպես նաև ստացվող տեղեկատվության որակը և առաջարկություններ ներկայացնի անհրաժեշտ փոփոխությունների մասին,

4) պարտավոր է Խորհրդին հաշվետու լինել սույն կանոնադրությամբ սահմանված հարցերի շրջանակի, Հանձնաժողովի կողմից իր պարտականությունների պատշաճ կատարման վերաբերյալ և ներկայացնել առաջարկություններ՝ բացահայտված խնդիրների պատշաճ կարգավորման կամ բարելավումների համար անհրաժեշտ գործողությունների վերաբերյալ,

5) Խորհրդի կողմից լիազորված է ներգրավել անկախ պրոֆեսիոնալ խորհրդատուների, և օգտվել այնպիսի ռեսուրսներից (ներառյալ՝ աշխատակիցները), որոնք Հանձնաժողովը կարող է նպատակահարմար համարել սույն կանոնադրությամբ վերապահված պարտականությունները պատշաճ կատարելու համար,

6) անհրաժեշտության դեպքում պետք է աշխատի և համագործակցի Խորհրդին կից այլ հանձնաժողովների հետ (այդ թվում՝ որոշի, որտեղ կա պարտավորությունների համընկնում կամ բաց),

7) պետք է հաշվի առնի օրենքներն ու կարգավորումները:

## **ԳԼՈՒԽ 8. ԱՆՑՈՒՄԱՅԻՆ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ**

8.1. Սույն կանոնադրությունն ուժի մեջ է մտնում 2022 թվականի նոյեմբերի 11-ից: