

## НАЦІОНАЛЬНА КОМІСІЯ З ЦІННИХ ПАПЕРІВ ТА ФОНДОВОГО РИНКУ

## РІШЕННЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **30.12.2021** | **м. Київ** | **N 1288** |

**Зареєстровано в Міністерстві юстиції України**  
**28 лютого 2022 р. за N 261/37597**

## Про затвердження Стандарту N 1 "Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Основні поняття та терміни"

Відповідно до пункту 374 частини другої статті 7, пункту 13 частини першої статті 8 Закону України "Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків", статей 151, 21 Закону України "Про фінансові послуги та державне регулювання ринку фінансових послуг" та частини шостої статті 76 Закону України "Про ринки капіталу та організовані товарні ринки" Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку

**ВИРІШИЛА:**

1. Затвердити Стандарт N 1 "Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Основні поняття та терміни", що додається.

2. Рекомендувати саморегулівним організаціям професійних учасників ринків капіталу та іншим об'єднанням професійних учасників ринків капіталу до 01 червня 2022 року, з урахуванням вимог цього Стандарту та інших, затверджених Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку стандартів корпоративного управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків, а також з урахуванням особливостей виду професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках, характеру та обсягів операцій, що здійснюються під час провадження такої діяльності, і ризиків, властивих такій діяльності, розробити та затвердити методичні рекомендації щодо здійснення зазначеними професійними учасниками функцій і процедур комплаєнсу, управління ризиками, внутрішнього аудиту та щодо змісту відповідних внутрішніх документів, якими регулюється здійснення вказаних функцій і процедур.

3. Департаменту методології корпоративного управління, корпоративних фінансів, фінансових інструментів на ринках капіталу та організованих товарних ринків (Пересунько Д.) забезпечити:

подання цього рішення на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України;

оприлюднення цього рішення на офіційному вебсайті Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.

4. Це рішення набирає чинності з дня, наступного за днем його офіційного опублікування.

5. Контроль за виконанням цього рішення покласти на члена Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку Лібанова М.

|  |  |
| --- | --- |
| **Голова Комісії** | **Руслан МАГОМЕДОВ** |

Протокол засідання Комісії  
від 30 грудня 2021 р. N 59

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку  
30 грудня 2021 року N 1288

### СТАНДАРТ N 1 "Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Основні поняття та терміни"

### I. Мета, принципи та інші основні поняття корпоративного управління в професійних учасниках

1. Цей Стандарт є складовою частиною стандартів корпоративного управління (далі - Стандарти) в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків (далі - професійні учасники), що затверджуються Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку у відповідності до Закону України "Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків", та визначає мету, принципи та інші основні поняття корпоративного управління, які професійні учасники повинні враховувати та впроваджувати при організації своєї діяльності, а також термінологію, яка застосовується в при регулюванні корпоративного управління в професійних учасниках.

Дія цього Стандарту поширюється на професійних учасників, тобто на юридичних осіб, що здійснюють діяльність, яка згідно з законодавством є професійною діяльністю на ринках капіталу та організованих товарних ринках (далі - професійна діяльність), на їх посадових осіб, інших працівників, що знаходяться з професійним учасником у трудових відносинах, та на осіб, що виконують у професійному учаснику функції, пов'язані з корпоративним управлінням та професійною діяльністю, на підставі договорів, які не є трудовими договорами.

2. За типами професійні учасники поділяються на:

1) професійних учасників, які є підприємствами, що становлять суспільний інтерес відповідно до Закону України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні";

2) професійних учасників, які є системно важливими професійними учасниками відповідно Закону України "Про ринки капіталу та організовані товарні ринки";

3) інших професійних учасників, які не належать до підприємств, що становлять суспільний інтерес та до системно важливих професійних учасників і не зазначені у підпунктах 1 та 2 цього пункту.

3. Для цілей Стандартів, корпоративне управління у професійному учаснику - це система відносин між органами професійного учасника, його акціонерами (учасниками) та іншими стейкхолдерами, якою визначаються правила та процедури прийняття рішень щодо діяльності професійного учасника та здійснення у ньому контролю, встановлюється розподіл прав і обов'язків між його органами та учасниками стосовно управління професійним учасником з метою недопущення реалізації ризиків професійної діяльності, а саме:

1) забезпечення недопущення завдання шкоди клієнтам такого професійного учасника або створення загрози інвестиціям;

2) запобігання невиконанню професійним учасником вимог законодавства про ринки капіталу та організовані товарні ринки;

3) попередження прийняття професійним учасником ризиків, реалізація яких створює загрозу цілісності ринків капіталу та організованих товарних ринків і стабільності їх функціонування.

4. До принципів організації внутрішньої структури корпоративного управління в професійних учасниках належать:

1) ефективне управління професійним учасником, у тому числі шляхом відповідного розподілу обов'язків;

2) здійснення нагляду за операційною діяльністю професійного учасника;

3) запобігання та врегулювання конфліктів інтересів;

4) відповідальність за неналежну організацію корпоративного управління.

5. Особливості побудови системи корпоративного управління в професійному учаснику визначаються професійним учасником у статуті та внутрішніх документах з урахуванням вимог законодавства, зокрема Стандартів.

Обсяг вимог до корпоративного управління в професійному учаснику може залежати:

від типу професійного учасника з урахуванням вимог пункту 2 цього розділу;

від особливостей виду професійної діяльності;

від характеру та обсягів операцій, що здійснюються ним під час провадження професійної діяльності, і ризиків, властивих такій діяльності;

від інших чинників, що характеризують діяльність професійного учасника.

При організації корпоративного управління професійним учасникам рекомендується дотримуватися Кодексу корпоративного управління, затвердженого рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 12 березня 2020 року N 118.

6. У професійному учаснику створюються наступні органи, задіяні у взаємовідносинах корпоративного управління: вищий орган, орган, відповідальний за здійснення нагляду, з його комітетами, виконавчий орган. Професійний учасник може створювати і інші органи, якщо це не суперечить вимогам законодавства.

Вищим органом професійного учасника є загальні збори його учасників (акціонерів).

В усіх професійних учасниках незалежно від організаційно-правової форми вищим органом професійного учасника створюється колегіальний орган, відповідальний за здійснення нагляду.

Члени органу, відповідального за здійснення нагляду, повинні відповідати кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, встановленим Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку, зокрема, з урахуванням вимог частини дев'ятої статті 76 Закону України "Про ринки капіталу та організовані товарні ринки".

Орган, відповідальний за здійснення нагляду, повинен встановлювати стратегічні цілі професійного учасника ринків капіталу та організованих товарних ринків, контролювати актуальність таких цілей та періодично оцінювати прогрес у їх досягненні. Орган, відповідальний за здійснення нагляду, повинен затверджувати внутрішні положення, що регулюють діяльність органів управління професійного учасника (крім тих, що віднесені до виключної компетенції загальних зборів акціонерів (учасників) такого професійного учасника), функціонування системи внутрішнього контролю, а також внутрішні політики щодо надання послуг клієнтам, (крім документів нормативно-технічного характеру), контролювати адекватність та ефективність виконання їхніх вимог.

Орган, відповідальний за здійснення нагляду, самостійно вживає відповідні заходи для усунення будь-яких недоліків, виявлених під час контролю, а у разі якщо вжиття таких заходів входить до компетенції вищого органу, своєчасно забезпечує винесення питання на розгляд вищим органу та готує проєкт рішення з цього питання з відповідним обґрунтуванням.

Орган, відповідальний за здійснення нагляду, створює комітети з числа членів цього органу для попереднього вивчення і підготовки до розгляду на засіданні питань, що належать до компетенції органу, відповідального за здійснення нагляду.

Рішення вищого органу та органу, відповідального за здійснення нагляду, прийняті в межах їх компетенції є обов'язковими для виконання виконавчим органом та іншими особами, що здійснюють виконавчі функції в професійному учаснику, працівниками системи внутрішнього контролю.

Розподіл завдань та повноважень між органами професійного учасника визначається професійним учасником у статуті та внутрішніх документах з урахуванням вимог законодавства до організаційно-правової форми професійного учасника, а також з урахуванням необхідності ефективної реалізації принципів, встановлених у пункті 3 цього розділу та додержання вимог до системи внутрішнього контролю професійного учасника, встановлених Стандартами, іншими нормативно-правовими актами Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.

Орган, відповідальний за здійснення нагляду, та виконавчий орган професійного учасника повинні підтримувати постійний зв'язок, у тому числі з використанням засобів, які забезпечують передачу інформації протягом робочого дня. Виконавчий орган повинен якнайшвидше (в мінімально можливий розумний строк) передавати органу, відповідальному за здійснення нагляду, документи, їх копії та іншу інформацію, яка надходить до професійного учасника та призначена для органу, відповідального за здійснення нагляду, чи його комітетів, або розгляд якої входить до компетенції цього органу чи його комітетів.

7. Усі професійні учасники з урахуванням вимог Стандартів зобов'язані створити комплексну, ефективну систему внутрішнього контролю, що включає підсистеми комплаєнсу, управління ризиками та внутрішнього аудиту. Система внутрішнього контролю є складовою частиною корпоративного управління в професійному учаснику.

Професійний учасник створює структурні підрозділи, що входять до системи внутрішнього контролю та здійснюють функції комплаєнсу, управління ризиками та внутрішнього аудиту або (якщо це не суперечить вимогам, встановленим для професійних учасників певного типу) призначає для виконання цих функцій окремих посадових осіб системи внутрішнього контролю (комплаєнс-менеджера, ризик-менеджера та внутрішнього аудитора). Структурні підрозділи або окремі посадові особи системи внутрішнього контролю підпорядковуються органу, відповідальному за здійснення нагляду, та звітують перед ним. У випадку тимчасової відсутності керівника підрозділу системи внутрішнього контролю професійний учасник покладає виконання його обов'язків на працівника цього підрозділу, а у випадку тимчасової відсутності окремої посадової особи системи внутрішнього контролю - на члена органу, відповідального за здійснення нагляду, або на іншого працівника професійного учасника, який відповідає вимогам Стандартів до ділової репутації з вжиттям заходів врегулювання можливого конфлікту інтересів.

Професійний учасник організовує взаємодію системи внутрішнього контролю та функціональних підрозділів, що підпорядковуються виконавчому органу із застосуванням моделі трьох ліній захисту (моделі трьох ліній):

перша лінія - на рівні функціональних підрозділів професійного учасника, що підпорядковані виконавчому органу. Ці підрозділи приймають ризики та несуть відповідальність за них, здійснюють поточне управління ризиками і подають звіти щодо поточного управління такими ризиками. Загальна відповідальність за їх діяльність покладається на виконавчий орган професійного учасника;

друга лінія - на рівні підрозділу з управління ризиками та підрозділу комплаєнсу. Відповідальність за їх діяльність з урахуванням внутрішнього розподілу обов'язків покладається на керівників (посадових осіб, що одноосібно здійснюють функції таких підрозділів) та інший персонал цих підрозділів, на членів відповідних комітетів органу, відповідального за здійснення нагляду, або у випадку не створення комітету - на відповідальну особу цього органу, на яку покладено обов'язок із забезпечення реалізації функцій відповідного комітету, а також в цілому на орган, відповідальний за здійснення нагляду;

третя лінія - на рівні підрозділу внутрішнього аудиту щодо перевірки та оцінки ефективності функціонування підсистем управління ризиками та комплаєнсу. Відповідальність за діяльність з внутрішнього аудиту покладається на керівника та персонал цього підрозділу (посадову особу, що одноосібно здійснює функції такого підрозділу), на відповідний комітет органу, відповідального за здійснення нагляду, або на відповідальну особу цього органу, на яку покладено обов'язок із забезпечення реалізації функцій комітету з питань аудиту, а також в цілому на орган, відповідальний за здійснення нагляду.

Професійні учасники зобов'язані здійснювати контроль за функціонуванням системи внутрішнього контролю.

Члени органу, відповідального за здійснення нагляду, та посадові особи підрозділів системи внутрішнього контролю повинні мати повний і безумовний доступ до всієї інформації та документів, необхідних для здійснення нагляду за прийняттям управлінських рішень особами, які здійснюють виконавчі функції.

8. Вимоги щодо усіх взаємовідносин між органами професійного учасника (вищим органом, органом, відповідальним за здійснення нагляду, з його комітетами, виконавчим органом), акціонерами (учасниками) професійного учасника та іншими його стейкхолдерами, правила та процедури прийняття рішень щодо діяльності професійного учасника, а також щодо здійснення у ньому контролю повинні бути вичерпно та чітко задокументовані у статуті та/або у внутрішніх політиках, положеннях, правилах, порядках, програмах, інших документах професійного учасника, створених на виконання вимог Стандартів. Зазначені документи є внутрішніми документами професійного учасника та затверджуються, а також своєчасно оновлюються відповідним органом професійного учасника згідно з розподілом компетенції.

Внутрішні політики (або положення) професійного учасника комплексно регулюють реалізацію того чи іншого процесу, що здійснюється в ході корпоративного управління чи процесу, що є підконтрольним системі корпоративного управління (політика або положення щодо здійснення внутрішнього контролю, політика або положення з питань винагороди тощо).

Місце того чи іншого органу або підрозділу професійного учасника в організаційній структурі, його підпорядкованість, завдання, повноваження та обов'язки, взаємозв'язки з іншими органами та підрозділами визначаються у внутрішніх положеннях професійного учасника (наприклад, положення про орган, відповідальний за здійснення нагляду, положення про підрозділ з управління ризиками, положення про інші органи або підрозділи професійного учасника тощо).

Внутрішніми порядками, програмами та правилами можуть визначатися вимоги до переліку та певної послідовності виконання дій в ході реалізації того чи іншого процесу, інші вимоги до діяльності та взаємодії учасників процесу або якогось з елементів процесу, спрямовані на забезпечення досягнення його мети (порядок проведення оцінки з метою визначення ідентифікованого персоналу, програма моніторингу відповідності внутрішніх документів та процедур, правила призначення та виплати винагороди тощо). Внутрішні порядки, програми та правила, інші внутрішні документи можуть бути складовими частинами внутрішніх політик (положень) професійного учасника у вигляді розділів, глав, додатків чи інших структурних елементів документу.

Професійний учасник може використовувати, крім власних внутрішніх документів, кодекс корпоративного управління оператора організованого ринку капіталу, саморегулівної організації або інший кодекс корпоративного управління, що не суперечить законодавству України, який професійний учасник добровільно вирішив застосовувати.

Місце того чи іншого працівника професійного учасника або особи, що на підставі договорів, які не є трудовими договорами, виконує у професійному учаснику функції, пов'язані з корпоративним управлінням та професійною діяльністю, його завдання, права, обов'язки та відповідальність визначаються професійним учасником у посадовій інструкції, договорі з цією особою або іншому документі аналогічного змісту. Такі внутрішні документи або мають індивідуальний характер, або можуть поширюватися на групу осіб з однаковою підпорядкованістю та тотожними завданнями, правами, обов'язками та відповідальністю.

Зміст документів, зазначених у цьому пункті, та інших внутрішніх документів професійного учасника, у тому числі розпорядних документів, не повинен суперечити один одному, вимоги внутрішніх політик (положень), порядків та правил, інших внутрішніх документів, якими регулюється здійснення того чи іншого процесу повинні взаємоузгоджуватися зі змістом статуту та положень, які регулюють діяльність учасників реалізації цього процесу (положень про органи та підрозділи професійного учасника).

Усі завдання органів управління професійного учасника мають бути розподілені у внутрішніх документах між підконтрольними та підпорядкованими органами чи підрозділами (особами, одноосібно відповідальними за виконання функцій органу чи підрозділу) з визначенням повноважень, необхідних для виконання цих завдань. Усі завдання органів та підрозділів професійного учасника мають бути розподілені у відповідних внутрішніх документах між членами органу або працівниками підрозділу з визначенням повноважень, необхідних для виконання цих завдань, а також з встановленням відповідальності за їх виконання.

Склад та зміст внутрішніх документів професійного учасника має відповідати вимогам законодавства, зокрема Стандартам, та має бути спрямований на виконання бізнес-плану (бізнес-стратегії) професійного учасника.

З кожним внутрішнім документом професійного учасника мають бути ознайомлені, щонайменше, особи, права та обов'язки яких регламентуються цим документом, а також особи, що повинні здійснювати контрольні функції щодо цього документу та/або щодо предмету його регулювання.

У випадках, встановлених законодавством, зокрема Стандартами, внутрішні документи професійного учасника підлягають оприлюдненню.

Внутрішні документи професійного учасника переглядаються (аналізуються із внесенням до них, за необхідності, відповідних змін) на регулярній основі з урахуванням змін у законодавстві або по мірі змін у діяльності професійного учасника та ситуації на ринках, але не рідше одного разу на рік, якщо інше не передбачено законодавством, Стандартами та іншими нормативно-правовими актами Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.

Професійний учасник зберігає документи, які стосуються корпоративного управління:

протягом усього строку діяльності - документи, що визначені у Законі України "Про акціонерні товариства" та Законі України "Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю" (у тому числі документи, що регулюють та відображують діяльність комітетів наглядової ради або іншого органу, відповідального за здійснення нагляду, та зміни до них);

протягом не менше ніж 5 років після втрати чинності - документи, що регулюють діяльність системи внутрішнього контролю, її підсистем, завдання, повноваження, обов'язки та відповідальність підрозділів, посадових осіб, інших працівників системи внутрішнього контролю та іншого ідентифікованого персоналу, а також документи, що регулюють визначення винагороди вказаних у цьому підпункті осіб (якщо ці документи не входять до складу документів, зазначених у абзаці чотирнадцятому цього пункту та якщо іншій строк їх зберігання не встановлений законодавством);

протягом не менше ніж 5 років після складання, видання, отримання - звіти, висновки та рекомендації органів, підрозділів та посадових осіб системи внутрішнього контролю, документи, що пов'язані з визначенням ідентифікованого персоналу, розпорядні документи з питань функціонування системи внутрішнього контролю, внутрішнє та зовнішнє листування з організаційних питань корпоративного управління та реалізації функцій системи внутрішнього контролю, у тому числі з державними органами (якщо ці документи не входять до складу документів, зазначених у абзаці чотирнадцятому цього пункту та якщо іншій строк їх зберігання не встановлений законодавством).

Обов'язок зберігання документів, зазначених у абзацах чотирнадцятому - шістнадцятому цього пункту, покладається на виконавчий орган професійного учасника, якщо вищим органом або органом, відповідальним за здійснення нагляду, обов'язок зберігання документів, зазначених у абзацах п'ятнадцятому та шістнадцятому цього пункту, не покладений на інший орган або особу.

9. Вимоги Стандартів є невід'ємною частиною ліцензійних умов провадження професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках.

### II. Терміни, які застосовуються при регулюванні корпоративного управління в професійних учасниках

1. У Стандартах терміни вживаються у таких значеннях:

1) адекватність - відповідність організаційної структури, політик (положень), процедур та заходів професійного учасника в межах чинних законодавчих вимог, особливостям діяльності професійного учасника, характеру та обсягам операцій, що здійснюються ним під час провадження професійної діяльності, кількості підрозділів та персоналу, а також ризикам, властивим професійному учаснику та іншим умовам, у яких діє професійний учасник;

2) аналіз ризиків - процес дослідження природи та характеру ризиків і визначення їх рівня з метою подальшого оцінювання ризиків та прийняття рішень щодо їх обробки;

3) апостеріорні (ex post) заходи управління ризиком при визначенні та виплаті винагороди - сукупність дій, що вчиняються професійним учасником в рамках забезпечення довготривалого стабільного економічного зростання з метою узгодження виплати винагороди з фактичними результатами, прийнятих у минулому управлінських рішень;

4) апріорні (ex ante) заходи управління ризиком при визначенні та виплаті винагороди - сукупність дій, що вчиняються професійним учасником при призначенні винагороди (визначенні її розміру, структури, умов та строків виплати) з метою врахування поточних та очікуваних майбутніх ризиків, пов'язаних з призначенням такої винагороди, та спрямовані на здійснення оперативного впливу у короткострокові періоди на змінну складову винагороди та поведінку працівників, пов'язану з управлінням ризиками у їх діяльності;

5) винагорода - матеріальна вигода в грошовій формі та/або негрошовій формі (у тому числі заробітна плата), що надається професійним учасником особам, які здійснюють виконавчі функції та особам, які забезпечують функціонування системи внутрішнього контролю, а також іншим працівникам професійного учасника за виконання покладених на них посадових обов'язків, зокрема, шляхом виплати винагороди цінними паперами або правами (правами вимоги, правами на участь в отриманні доходів), надання зазначеним особам позик, інших фінансових та нефінансових послуг на пільгових умовах (на умовах, що є більш вигідними ніж звичайні), оплати пенсійних внесків та внесків на медичне страхування зазначених осіб тощо;

6) винагорода з відкладальною умовою - вид змінної складової винагороди, плановий розмір якої визначається та оголошується на підставі показників, критеріїв або інших умов, визначених у політиці (положенні) про винагороду професійного учасника при настанні визначених подій (досягненні певних показників у звітний період, вчиненні певних дій, завершенні виконання певних заходів), та яка може бути призначена й виплачена через часовий проміжок певної тривалості після настання визначених вище подій в межах запланованого розміру, якщо з часом було встановлено, що визначені події забезпечили для професійного учасника очікуваний ефект, а виплата такої винагороди не створює для професійного учасника істотних ризиків;

7) винагорода з обмежувальною умовою - вид змінної складової винагороди у формі фінансових інструментів, порядок призначення та виплати якої передбачає заборону відчуження працівником предмета винагороди протягом визначеного професійним учасником строку;

8) виплати по звільненню - виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом відповідного органу управління, працівниками системи внутрішнього контролю та іншими працівниками професійного учасника за ініціативою такого професійного учасника, що передбачають виплати, які така посадова особа отримувала б до закінчення терміну своїх повноважень, а також за той період, коли така особа після звільнення не зможе працювати в іншому професійному учаснику (за наявності подібних умов у договорі (контракті) з відповідною особою;

9) відокремлений підрозділ професійного учасника - філія, інший підрозділ професійного учасника, що розташований поза його місцезнаходженням і здійснює всі або частину його функцій щодо здійснення професійної діяльності;

10) внутрішній аудит - це внутрішня, незалежна від операційної, об'єктивна систематична діяльність професійного учасника, спрямована на оцінку ефективності та адекватності функціонування всіх систем та процесів професійного учасника, у тому числі підсистем комплаєнсу та управління ризиками;

11) грубе (істотне) порушення законодавства - порушення вимог законодавства, вказаного у Стандартах, яке вчинене з вини працівника професійного учасника шляхом дії або бездіяльності, якщо таке порушення завдало матеріальної шкоди клієнту/інвестору професійного учасника або визначається у відповідному законодавстві грубим (істотним) з інших причин;

12) загроза доступності інформації - можливість виникнення ситуації, за якої професійний учасник не може отримати доступ до необхідної для провадження професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках інформації, що перебуває у його володінні, у визначений ним час (не може ознайомитись з інформацію та/або обробляти та зберігати її відповідно до вимог внутрішніх документів);

13) загроза конфіденційності інформації - можливість несанкціонованого ознайомлення осіб, що не мають відповідного доступу, з інформацією з обмеженим доступом, що перебуває у володінні професійного учасника;

14) загроза цілісності інформації - можливість несанкціонованого внесення змін та/або видалення інформації, що перебуває у володінні професійного учасника, третіми особами;

15) змінна складова винагороди - складові винагороди членів відповідних органів управління, працівників системи внутрішнього контролю та інших працівників професійного учасника, які не відповідають визначенню фіксованої винагороди, визначаються, у тому числі, на основі певних показників (критеріїв) оцінки результативності (ефективності) фактичної діяльності, зокрема заохочувальні виплати та компенсаційна винагорода;

16) ідентифікація ризиків - процес виявлення, розпізнавання та опису ризиків. Ідентифікація ризиків передбачає ідентифікацію джерела ризику, подій та/або зміни конкретних обставин, що спричиняють (можуть спричинити) ризики, а також їх можливих наслідків;

17) ідентифікований персонал - особи, визначені професійним учасником в ході оцінки, діяльність яких може мати істотний вплив на профіль ризиків такого професійного учасника, зокрема:

особи, які здійснюють виконавчі функції у професійному учаснику;

ризик-тейкери професійного учасника;

особи, які забезпечують функціонування системи внутрішнього контролю професійного учасника.

В якості осіб, що входять до складу ідентифікованого персоналу, також враховуються працівники, які отримують винагороду, розмір якої за попередній рік дорівнює або є більшим ніж найменший розмір винагороди у осіб, зазначених у абзацах другому та третьому цього підпункту;

18) комітет органу, відповідального за здійснення нагляду професійного учасника (далі - комітет) - колегіальний орган, який створюється органом, відповідальним за здійснення нагляду професійного учасника, на постійній або тимчасовій основі з числа членів органу, відповідального за здійснення нагляду, для попереднього вивчення і підготовки до розгляду на засіданні питань, що належать до компетенції органу, відповідального за здійснення нагляду;

19) компенсаційна винагорода - вид змінної складової винагороди, що призначається та виплачується працівнику у порядку компенсації за зменшення або скасування змінної складової винагороди попереднім роботодавцем у зв'язку з розірванням трудового договору (контракту) між працівником та попереднім роботодавцем;

20) комплаєнс-ризики - ймовірність виникнення збитків або додаткових втрат або недоотримання запланованих доходів або втрати репутації у професійного учасника внаслідок недотримання правил корпоративної етики, добросовісної конкуренції, виникнення конфлікту інтересів, незабезпечення опису усіх внутрішніх процесів, пов'язаних з провадженням професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках, та/або невідповідності внутрішніх документів, що описують процеси, пов'язані з провадженням професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках, вимогам законодавства про ринки капіталу та організовані товарні ринки, стандартів, правил, інших внутрішніх документів саморегулівної організації, членом якої є професійний учасник, правил організованого ринку, учасником якого є такий професійний учасник або на якому його цінні папери допущені до торгів, а також бізнес-плану (бізнес-стратегії), ухваленому органом, відповідальним за здійснення нагляду, професійного учасника, та/або невиконання працівниками професійного учасника вимог та процедур, пов'язаних з провадженням професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках;

21) малус - апостеріорний захід управління ризиком, за якого професійний учасник зменшує обсяг частини або всієї призначеної, але невиплаченої працівнику, змінної складової винагороди з відкладальною умовою;

22) моніторинг ризиків - процес систематичного нагляду за ризиками, за системою і процесом контролю та управління ризиками з метою виявлення відхилень від їх прийнятного рівня та/чи ефективності;

23) обробка ризиків - процес модифікації ризиків з використанням наступних методів:

уникнення ризиків шляхом прийняття рішення не розпочинати чи не продовжувати діяльність, в результаті якої виникає ризик;

утримування чи збільшення схильності до ризиків;

розподіл ризиків з іншими особами;

зменшення ризику - вжиття заходів, які сприяють зменшенню або повному усуненню ймовірності виникнення ризиків та/або їх впливу;

24) орган, відповідальний за здійснення нагляду, - наглядова рада або інший колегіальний орган, відповідальний за здійснення нагляду, професійного учасника;

25) орган управління - орган, відповідальний за здійснення нагляду та виконавчий орган;

26) організаційно-розпорядчі функції - обов'язки та повноваження особи щодо здійснення керівництва ділянкою роботи, діяльністю окремих працівників у професійному учаснику, які можуть включати виконання заходів планування, розподілу повноважень, координування діяльності, контролю за виконанням покладених обов'язків, а також прийняття рішень з питань, що впливають на подальший розвиток та комерційні перспективи професійного учасника;

27) особи, які забезпечують функціонування системи внутрішнього контролю професійного учасника - голова та члени органу, відповідального за здійснення нагляду, голова та члени виконавчого органу, ризик-контролери професійного учасника;

28) оцінювання ризиків - процес порівняння результатів аналізу ризиків з встановленими схильністю до ризиків з метою прийняття рішень щодо подальшої обробки ризиків;

29) перегляд ризиків - діяльність, проваджувана з метою визначення адекватності ідентифікованих професійним учасником ризиків, їх рівней, адекватності та ефективності встановленої системи і процесу контролю та управління ризиками цілям професійного учасника;

30) план внутрішнього аудиту - внутрішній документ професійного учасника, що встановлює характер, терміни та обсяг аудиторських процедур, що необхідно виконати підрозділу з внутрішнього аудиту (внутрішньому аудитору), щоб отримати достатні й належні аудиторські докази ефективності функціонування систем професійного учасника, в тому числі підсистем комплаєнсу та управління ризиками, а також докази достовірності результатів поточної фінансової діяльності професійного учасника;

31) повернення винагороди - апостеріорний захід управління ризиком, що здійснюється за рішенням уповноваженого органу професійного учасника та передбачає передачу (в тому числі безоплатну) професійному учаснику права власності на фінансовий інструмент-предмет винагороди працівником, головою або членом органу, відповідального за здійснення нагляду, якому така винагорода була виплачена;

32) посадові особи системи внутрішнього контролю професійного учасника або іншої фінансової установи - керівники самостійних підрозділів, які виконують функції з управління ризиками, внутрішнього аудиту та комплаєнсу та/або окремі особи, які виконують функції ризик-менеджера (ризик-офіцера), комплаєнс-менеджера (комплаєнс-офіцера) та внутрішнього аудитора у професійному учаснику або у іншій фінансовій установі;

33) прийнятний ризик - ризик, рівень якого не перевищує обґрунтованого рівня ризику або комбінації ризиків;

34) професійна діяльність - професійна діяльність на ринках капіталу та/або професійна діяльність на організованих товарних ринках;

35) профіль ризику - результат оцінки рівня ризиків професійного учасника на певну дату до врахування заходів для мінімізації ризиків, а також з урахуванням таких заходів, у розрізі кожного з видів ризику та в агрегованому вигляді (у їх сукупності);

36) ризик-контролери - посадові особи та інші працівники підрозділів системи внутрішнього контролю професійного учасника;

37) ризики мотивації - ризики, що виникають через неадекватність системи мотивації ідентифікованого та іншого персоналу професійного учасника завданням ефективного управління ризиками;

38) ризики некомпетентності - ризики, що виникають через недостатню колективну придатність органу, відповідального за здійснення нагляду, професійного учасника, невідповідність кваліфікаційним вимогам голови та членів органу, відповідального за здійснення нагляду, голови та членів виконавчого органу, посадових осіб та працівників системи внутрішнього контролю професійного учасника та/або недостатню незалежність осіб, що здійснюють функції системи внутрішнього контролю;

39) ризик-тейкери - керівники структурних підрозділів та інші працівники професійного учасника, які здійснюють дії, пов'язані з безпосереднім провадженням професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках та рішення, дії або бездіяльність яких при здійсненні ними посадових обов'язків може мати наслідком прийняття професійним учасником ризиків та/або мати істотний вплив на профіль ризиків професійного учасника;

40) рівень ризику - величина ризику або комбінації ризиків, визначена з урахуванням величини наслідків події або комбінації подій, пов'язаних з ризиками, та можливості їх настання;

41) самостійний структурний підрозділ професійного учасника - підрозділ (структурна одиниця), який не входить до складу інших підрозділів професійного учасника та підпорядковується згідно з існуючою внутрішньою організаційною структурою професійного учасника безпосередньо органу управління професійного учасника або іншій особі, що здійснює управлінські функції;

42) система внутрішнього контролю професійного учасника - сукупність діяльності осіб, які забезпечують функціонування системи внутрішнього контролю та застосовуваних ними процедур, заходів з внутрішнього контролю, спрямованих на запобігання невиконанню професійним учасником вимог законодавства про ринки капіталу та організовані товарні ринки, попередження прийняття професійним учасником ризиків, реалізація яких створює загрозу стабільності його функціонування, може спричинити завдання шкоди клієнтам такого професійного учасника або створення загрози інвестиціям та/або загрози цілісності ринків капіталу та організованих товарних ринків. Система внутрішнього контролю складається з підсистем комплаєнсу, управління ризиками та внутрішнього аудиту;

43) систематичне порушення законодавства - порушення вимог законодавства, вказаного у Стандартах, яке визнається систематичним згідно з відповідним законодавством або вчинене з вини працівника професійного учасника шляхом дії або бездіяльності, у разі, якщо:

таке порушення є повторним протягом року з дня притягнення до відповідальності за попереднє порушення (далі - перше порушення) тих самих норм законодавства, за умови що рішення, яким було встановлено таке повторне порушення, не скасовано судом або щодо такого рішення судом не розглядається провадження у справі про оскарження його законності та скасування;

таке порушення є третім протягом року з дня притягнення до відповідальності за перше порушення порушенням будь-яких норм такого законодавства, за умови що рішення, яким було встановлено таке третє порушення, не скасовано судом або щодо такого рішення судом не розглядається провадження у справі про оскарження його законності та скасування;

44) системно важливі професійні учасники - професійні учасники, зазначені у підпункті 2 пункту 2 розділу 1 цього Стандарту;

45) стандарти корпоративного управління в професійних учасниках - сукупність стандартів з питань корпоративного управління в професійних учасниках, затверджених Національною комісією з цінних паперів та фондового ринка на виконання її завдань, визначених законодавством;

46) стейкхолдери - це особи та групи осіб, інтереси яких прямо пов'язані з діяльністю професійного учасника або перетинаються з його інтересами (учасники, працівники, кредитори, постачальники послуг та фінансових інструментів, клієнти або контрагенти, об'єднання або спілки вищезазначених осіб, місцеві громади, держава);

47) стійкість (толерантність) до ризику - готовність професійного учасника приймати та утримувати ризик з метою досягнення своїх стратегічних цілей після вжиття заходів щодо зменшення рівня ризику;

48) суспільно значимі професійні учасники - професійні учасники, зазначені у підпункті 1 пункту 2 розділу 1 цього Стандарту;

49) схильність до ризику (ризик-апетит) - сукупна величина за всіма видами ризиків та окремо за кожним із ризиків, визначених наперед та в межах допустимого рівня ризику, щодо яких професійний учасник прийняв рішення про доцільність/необхідність їх утримання з метою досягнення його стратегічних цілей та виконання бізнес-плану;

50) управління ризиками - регламентований положеннями внутрішніх документів професійного учасника динамічний, систематичний внутрішній процес, направлений, в тому числі, на ідентифікацію, аналіз, оцінювання, обробку, моніторинг та перегляд ризиків, та на пов'язаний з цим обмін інформацією та консультації між зовнішніми та внутрішніми стейкхолдерами;

51) фіксована складова винагороди - складові винагороди членів відповідних органів управління, працівників системи внутрішнього контролю та інших працівників професійного учасника, які складаються з основної заробітної плати, а також додаткової заробітної плати в частині фіксованих доплат і надбавок відповідно до укладених з ними трудових договорів (контрактів) та/або іншої фіксованої суми виплати відповідно до укладених з ними цивільно-правових договорів;

52) функціональний підрозділ професійного учасника - підрозділ (структурна одиниця), який безпосередньо здійснює операції з провадження професійної діяльності (операційна діяльність) згідно з отриманою ліцензією (ліцензіями) або здійснює обслуговування діяльності таких підрозділів та не входить до системи внутрішнього контролю професійного учасника.

2. Інші терміни в Стандартах вживаються у значеннях, визначених Законами України "Про ринки капіталу та організовані товарні ринки", "Про державне регулювання ринків капіталу та організованих товарних ринків", "Про депозитарну систему України", "Про акціонерні товариства", "Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю", "Про інститути спільного інвестування", "Про недержавне пенсійне забезпечення", "Про іпотечні облігації" та "Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг".

### III. Контроль за дотриманням вимог Стандарту

1. Професійні учасники повинні дотримуватись у своїй діяльності вимог, визначених цим Стандартом.

2. Контроль за дотриманням вимог, визначених цим Стандартом, стосовно професійних учасників здійснюється Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку.

3. Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку з метою захисту прав інвесторів та дотримання вимог законодавства має право вимагати від професійних учасників зменшення рівня ризику у їх діяльності, а також вимагати необхідні документи та інформацію у зв'язку з реалізацією своїх повноважень щодо контролю за додержанням вимог, визначених цим Стандартом.

|  |  |
| --- | --- |
| **Директор департаменту методології** **корпоративного управління,** **корпоративних фінансів, фінансових** **інструментів на ринках капіталу та** **організованих товарних ринків** | **Дмитро ПЕРЕСУНЬКО** |

|  |  |
| --- | --- |
| © ТОВ "Інформаційно-аналітичний центр "ЛІГА", 2022 © ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2022 |  |