

Вимоги до органів внутрішнього контролю в професійних учасниках ринку капіталу (підрозділ комплаєнсу).

СТАНДАРТ N 4

"Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Організація та функціонування системи внутрішнього контролю в професійних учасниках, які не належать до підприємств, що становлять суспільний інтерес та до системно важливих професійних учасників"

2. Організація функціонування підрозділу комплаєнсу

1. Професійний учасник повинен розробити, запровадити, підтримувати адекватні внутрішні документи та процедури, спрямовані на виявлення будь-яких комплаєнс-ризиків в рамках провадження ним професійної діяльності, а також вживати ефективні та адекватні заходи, спрямовані на мінімізацію зазначених ризиків та сприяння здійсненню Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку ефективного нагляду за таким учасником. При цьому професійні учасники повинні брати до уваги економічну сутність, обсяг та складність операцій, які ними здійснюються, та перелік послуг, які надаються в рамках такої діяльності.

2. З метою забезпечення виконання вимог, передбачених пунктом 1 цієї глави, професійні учасники повинні створити та підтримувати постійно діючий та ефективний комплаєнс-підрозділ або визначити окрему посадову особу (комплаєнс-менеджера), який (яка) діє незалежно від функціональних підрозділів професійного учасника на підставі положення про комплаєнс-підрозділ (комплаєнс-менеджера) та виконує наступні функції:

1) в межах повноважень, визначених цим Стандартом та внутрішніми політиками (положеннями) професійного учасника, приймає участь у забезпеченні розробки, запровадження, актуалізації та контролю внутрішніх документів та процедур, що регламентують усі внутрішні процеси, пов'язані з провадженням професійної діяльності та спрямовані на дотримання таким професійним учасником вимог:

законодавства про ринки капіталу та організовані товарні ринки;

стандартів, правил, інших внутрішніх документів саморегулювальної організації, членом якої є такий професійний учасник;

правил організованого ринку, учасником якого є такий професійний учасник або на якому його цінні папери допущені до торгів;

бізнес-плану (бізнес-стратегії), ухваленого органом, відповідальним за здійснення нагляду, професійного учасника;

2) здійснює на постійній основі моніторинг та оцінку адекватності та ефективності внутрішніх документів та процедур, запроваджених відповідно до

підпункту 1 цього пункту, та заходів, вжитих для усунення недоліків у цих внутрішніх документах та процедурах;

3) надає поради та допомагає органам управління, працівникам професійного учасника дотримуватися вимог, передбачених підпунктом 1 цього пункту;

4) розробляє обов'язкові до розгляду органами управління професійного учасника рекомендації щодо внутрішніх документів та процедур, передбачених підпунктом 1 цього пункту;

5) регулярно, але не рідше ніж одного разу на рік (якщо законодавством та/або внутрішніми документами не встановлений менший інтервал між періодичними звітами), готує та подає органу, відповідальному за здійснення нагляду, звіт про комплаєнс, який містить відомості про виконання обов'язків підрозділу та стан справ з питань комплаєнсу, зокрема, щодо виконання наданих рекомендацій відносно внутрішніх документів та процедур, передбачених підпунктом 1 цього пункту, щодо послуг, видів діяльності, процесів, що піддають професійного учасника значному комплаєнс-ризикові та впливають на професійного учасника у разі реалізації цього ризику, а також пропозицій щодо уникнення чи пом'якшення вказаного ризику, щодо випадків порушень вимог законодавства та внутрішніх документів професійного учасника та застосованих до професійного учасника санкцій або інших негативних наслідків у результаті припущених порушень, щодо випадків та причин порушень працівниками професійного учасника наявних внутрішніх кодексів та правил поведінки із запропонуванням заходів щодо запобігання таким подіям надалі, щодо випадків формування недостовірної звітності для регуляторних і контролюючих органів або для її оприлюднення, а також застосованих через це до професійного учасника санкцій, щодо значних змін у законодавстві та їх потенційних наслідків для професійного учасника, щодо випадків конфлікту інтересів, щодо проведених навчань працівників з питань, що належать до функцій підрозділу комплаєнсу, щодо рекомендацій підрозділу стосовно усунення виявлених недоліків та загроз, інші відомості, визначені законодавством або внутрішніми документами професійного учасника;

6) здійснює моніторинг процесу розгляду звернень, які стосуються функціонування такого професійного учасника, аналізує відповідність внутрішнього положення про розгляд звернень вимогам законодавства та бізнес-плану (бізнес-стратегії) професійного учасника. Висновки за результатами проведеного моніторингу та аналізу включаються до звіту про комплаєнс;

7) на основі інформації, отриманої з відкритих джерел, а також інформації, що перебуває у володінні професійного учасника або була повідомлена керівнику комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджеру) працівником або посадовою особою професійного учасника, систематично здійснює перевірку наявності у працівників професійного учасника конфлікту інтересів, за результатами якої

повідомляє про випадки наявності такого конфлікту інтересів органи управління професійного учасника та надає рекомендації щодо його врегулювання;

8) розробляє та передає для розгляду визначеному органом, відповідальним за здійснення нагляду, комітету (у разі його створення) та/або для затвердження органу, відповідальному за здійснення нагляду, проєкт політики (положення) про організацію контролю (про комплаєнс) та забезпечує підтримання цієї політики (положення) в актуальному стані. Політика (положення) про організацію контролю (про комплаєнс) розробляється з урахуванням бізнес-плану (бізнес-стратегії) професійного учасника та, зокрема, містить:

організаційну структуру професійного учасника, порядок формування інформаційної бази про чинні внутрішні документи професійного учасника; порядок (програму) здійснення моніторингу змісту зазначених внутрішніх документів на відповідність одне одному, вимогам законодавства та бізнес-плану (бізнес-стратегії) професійного учасника;

порядок звітування у ході виконання працівниками професійного учасника своїх обов'язків, яким, зокрема, визначається перелік та обсяги звітності, яка готується підрозділами або окремими працівниками професійного учасника та доступ до якої необхідний підрозділу комплаєнсу для належного здійснення покладених на цей підрозділ функцій, а також способи отримання доступу підрозділом комплаєнсу до такої звітності;

порядок здійснення комплаєнс-підрозділом контрольних процедур з питань, що віднесені до компетенції цього підрозділу, у тому числі порядок та способи (методи) проведення внутрішніх перевірок;

визначення кола документів, що регламентують внутрішні процеси, пов'язані з провадженням професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках, які потребують погодження керівником підрозділу комплаєнсу;

інші вимоги, визначені законодавством або внутрішніми документами професійного учасника;

9) забезпечує ознайомлення працівників професійного учасника з внутрішніми документами та процедурами, а також стандартами корпоративного управління, яких вони зобов'язані дотримуватися, та організовує проведення заходів в галузі освіти та підготовки кадрів для забезпечення адекватного розуміння працівниками професійного учасника вимог внутрішніх документів та процедур, затверджених професійним учасником;

10) використовуючи контрольні процедури, передбачені політикою (положенням) про організацію контролю (про комплаєнс), постійно проводить аналіз:

виконання працівниками внутрішніх документів та процедур, затверджених професійним учасником, та випадків перевищення повноважень посадовими особами професійного учасника;

дотримання професійним учасником та його працівниками законів, нормативно-правових актів, рішень органів управління професійного учасника;

11) виявляє недоліки контролю, що здійснюється керівниками структурних підрозділів професійного учасника, за виконанням працівниками, які перебувають у їх підпорядкуванні, вимог внутрішніх документів та процедур, затверджених професійним учасником, визначає заходи, необхідні для усунення цих недоліків, повідомляє про такі недоліки осіб, які здійснюють виконавчі функції, контролює вжиття заходів, необхідних для усунення виявлених недоліків;

12) комплаєнс-підрозділ (комплаєнс-менеджер) надає консультації з питань розробки та затвердження політики (положення) з питань винагороди.

Для цілей цього Стандарту керівник комплаєнс-підрозділу або комплаєнс-менеджер, що здійснює ці функції одноосібно, належить до керівного складу професійного учасника. У разі призначення комплаєнс-менеджера замість створення комплаєнс-підрозділу, така особа виконує усі функції комплаєнс-підрозділу, має усі повноваження керівника цього підрозділу та повинна дотримуватися усіх вимог, що передбачені цією главою.

3. З метою дотримання вимог пункту 2 цієї глави комплаєнс-підрозділ (комплаєнс-менеджер) повинен провести оцінку ризиків, передбачених пунктом 1 цієї глави, за результатами якої запровадити програму моніторингу відповідності внутрішніх документів та процедур зобов'язанням професійного учасника, взятим в рамках провадження професійної діяльності, та моніторингу виконання працівниками професійного учасника вимог таких внутрішніх документів та процедур.

Програма моніторингу повинна враховувати всі послуги, які надаються професійним учасником, а також відповідну інформацію, зібрану у зв'язку з моніторингом процесу розгляду скарг. Сформована за результатами оцінки комплаєнс-ризиків, програма моніторингу повинна з урахуванням контрольних процедур та методів проведення перевірки, передбачених політикою (положенням) про організацію контролю (про комплаєнс), встановити пріоритети перевірки відповідності внутрішніх документів та процедур для забезпечення належного нагляду за ризиками невиконання професійним учасником своїх зобов'язань, взятих в рамках провадження професійної діяльності, та перевірки виконання працівниками професійного учасника вимог внутрішніх документів та процедур, затверджених професійним учасником.

4. З метою забезпечення належного та незалежного виконання комплаєнс-підрозділом (комплаєнс-менеджером) функцій, передбачених пунктами 2 та 3 цієї глави, професійний учасник повинен дотримуватись таких вимог:

1) комплаєнс-підрозділ (комплаєнс-менеджер) діє у відповідності до політики (положення) про організацію контролю (про комплаєнс);

2) працівники комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджер) мають (має) необхідні повноваження, ресурси, рівень кваліфікації для досягнення цілей і завдань, поставлених перед ними (ним), та доступ до усієї необхідної інформації;

3) керівник комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджер) призначається та звільняється органом, відповідальним за здійснення нагляду, професійного учасника та є підзвітним безпосередньо органу, відповідальному за здійснення нагляду;

4) працівники комплаєнс-підрозділу призначаються та звільняються в порядку, визначеному положенням про підрозділ, органом, відповідальним за здійснення нагляду, або за поданням керівника комплаєнс-підрозділу відповідною особою, яка здійснює виконавчі функції, та з урахуванням вимог чинного законодавства про працю;

5) у порядку, встановленому нормативно-правовими актами Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку з питань ліцензування та провадження професійної діяльності, професійний учасник інформує Національну комісію з цінних паперів та фондового ринку про призначення або звільнення керівника комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджера) та про зміст звіту про комплаєнс;

6) працівники професійного учасника повідомляють керівника комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджера) про виникнення та про припинення існування у них або членів їх сім'ї особистих інтересів, які конфліктують або можуть у майбутньому конфліктувати з інтересами професійного учасника та суперечити цілям, закріпленим в бізнес-плані (бізнес-стратегії) такого професійного учасника. Для цілей цього пункту термін "члени сім'ї" вживається у значенні, наведеному в Законі України "Про запобігання корупції";

7) внутрішні документи та процедури, передбачені пунктом 1 цієї глави, розробляються комплаєнс-підрозділом (комплаєнс-менеджером) із залученням, у разі необхідності, інших підрозділів професійного учасника та затверджуються органом, відповідальним за здійснення нагляду. Внутрішні документи та процедури підлягають щорічному перегляду органом, відповідальним за здійснення нагляду, з урахуванням висновків звіту про комплаєнс та висновків звіту щодо питань внутрішнього аудиту;

8) керівник комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджер) в кожному конкретному випадку виявлення істотного ризику невиконання професійним

учасником своїх зобов'язань, взятих в межах провадження професійної діяльності, подає інформацію безпосередньо органам управління професійного учасника. З цією метою керівник комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджер) має бути наділеним у статуті правом вимоги щодо скликання засідання органу, відповідального за здійснення нагляду, та правом приймати участь у засіданнях цього органу.

Для цілей цього підпункту до істотних ризиків невиконання професійним учасником своїх зобов'язань щонайменше відносяться:

ризик завдання шкоди інвестору (клієнту) професійного учасника;

ризик застосування Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку до професійного учасника фінансових санкцій та нефінансових санкцій у формі зупинення дії або анулювання ліцензії на окремі види професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках.

Керівник комплаєнс-підрозділу має право бути присутнім на засіданнях виконавчого органу, комітетів та інших колегіальних органів, утворених виконавчим органом, і, якщо це передбачено внутрішніми документами професійного учасника, може накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до порушення вимог законодавства, відповідних стандартів саморегулювальних організацій, дія яких поширюється на професійного учасника, конфлікту інтересів, а також в інших випадках, установлених органом, відповідальним за здійснення нагляду, та невідкладно інформує орган, відповідальний за здійснення нагляду, та/або комітет питань комплаєнсу (відповідальну особу, на яку покладено обов'язок із забезпечення реалізації функції комплаєнсу) про такі рішення;

9) працівники комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджер), які (який) виконують (виконує) в тому самому професійному учаснику іншу роботу, не можуть (не може) проводити моніторинг та оцінку адекватності та ефективності, передбачених підпунктом 1 пункту 2 цієї глави, внутрішніх документів, процедур та заходів у відношенні роботи, яку вони (він) виконують (виконує) поряд із здійсненням функцій комплаєнсу у тому самому професійному учаснику;

10) винагорода працівників комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджера) не повинна бути пов'язана з результатами діяльності професійного учасника та формується в порядку, що регулюється розділом V цього Стандарту, таким чином, щоб забезпечити їх (його) незалежність та неупередженість рішень;

11) комплаєнс-підрозділ (комплаєнс-менеджер) організаційно не залежить від інших функціональних підрозділів професійного учасника;

12) орган, відповідальний за здійснення нагляду, затверджує політику (положення) про організацію контролю (про комплаєнс);

13) працівники комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджер) повинні (повинен) володіти спеціальними знаннями відповідно до виду професійної діяльності професійного учасника, а також мати професійний досвід, необхідний для здійснення своїх повноважень.

5. Професійні учасники можуть не виконувати вимоги, передбачені підпунктами 9 та/або 10 пункту 4 цієї глави, якщо до виникнення ситуації, у якій та сама особа виконує у професійному учаснику роботу комплаєнс-менеджера або керівника чи працівника комплаєнс-підрозділу та іншу роботу, та/або до початку виплати винагороди працівникам комплаєнс-підрозділу (комплаєнс-менеджеру), пов'язаної з результатами роботи професійного учасника, органом, відповідальним за здійснення нагляду, буде прийняте обґрунтоване рішення, що з огляду на економічну сутність, обсяг та складність операцій, які здійснюються таким професійним учасником, та на перелік послуг, які надаються в рамках професійної діяльності, такі вимоги є непропорційними, а функція комплаєнсу може виконуватися ефективно без їх додержання.

На вимогу (запит) Національній комісії з цінних паперів та фондового ринку такий професійний учасник повинен надати копію рішення органу, відповідального за здійснення нагляду, з письмовим обґрунтуванням зазначеного у абзаці першому цього пункту рішення або відповідний витяг з такого рішення.

У разі, якщо за оцінкою органу, відповідального за здійснення нагляду, професійного учасника зазначене у абзаці першому цього пункту рішення перестає відповідати економічній сутності, обсягу та складності операцій, які здійснюються таким професійним учасником, переліку послуг, які надаються в рамках такої діяльності та/або з інших причин створює ризики для ефективного функціонування підсистеми комплаєнсу, професійний учасник зобов'язаний якнайшвидше (в мінімально можливий розумний строк) забезпечити виконання вимог, передбачених підпунктами 9 та/або 10 пункту 4 цієї глави, та повідомити про це Національну комісію з цінних паперів та фондового ринку.

Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку у разі наявності достатніх підстав, підтверджених відповідними документами, вважати, що підсистема комплаєнсу професійного учасника функціонує неефективно, має право видати розпорядження про усунення порушень законодавства, а саме зобов'язати професійного учасника усунути вказане порушення шляхом приведення функціонування підрозділу з комплаєнсу (комплаєнс-менеджера) у відповідність з вимогами, передбаченими підпунктами 9 та/або 10 пункту 4 цієї глави.

IV. Особи, що забезпечують функціонування системи внутрішнього контролю професійного учасника

1. Загальні вимоги до осіб, що забезпечують функціонування системи внутрішнього контролю професійного учасника

1. Професійний учасник повинен забезпечувати управління ризиками некомпетентності, зокрема, шляхом виконання вимог цього розділу.

2. Голова та члени органу, відповідального за здійснення нагляду, голова та члени колегіального виконавчого органу, особа, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу, посадові особи та **працівники системи внутрішнього контролю професійного учасника, інші особи, визначені нормативно-правовими актами Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, повинні відповідати кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, визначеним цим Стандартом.**

3. **Ділова репутація осіб**, зазначених у пункті 2 цієї глави та інших осіб у випадках, визначених законодавством, є сукупністю документально підтвердженої інформації про фізичну особу, яка дає можливість зробити висновок про відповідність її діяльності вимогам законодавства, діловій практиці, професійній етиці, а також про порядність, професійні, управлінські здібності фізичної особи та повинна відповідати таким вимогам:

1) особу протягом останніх трьох років не було звільнено з роботи (не було припинено її повноваження) на ринках фінансових послуг та/або організованих товарних ринках на вимогу органу державної влади, в тому числі іноземного (за винятком випадків, коли особа була звільнена, були припинені її повноваження та/або особа не вступила на посаду у зв'язку з прийняттям уповноваженим органом державної влади рішення про відмову в погодженні особи на посаду керівника, головного бухгалтера або посадової особи системи внутрішнього контролю);

2) особу не було звільнено з роботи (у тому числі з роботи в іноземних юридичних особах) протягом останніх п'яти років за систематичне або одноразове грубе порушення особою своїх посадових обов'язків та/або правил трудового розпорядку, порушення законодавства про протидію корупції, вчинення розкрадання, зловживання владою / службовим становищем або іншого правопорушення (при роботі в юридичних особах - резидентах - звільнення на підставі пунктів 3, 4, 7, 8 частини першої статті 40, пунктів 1, 11, 2, 3 частини першої статті 41, абзацу дев'ятого частини першої статті 431 та статті 45 Кодексу законів про працю України);

3) особу не було звільнено з посади у зв'язку з притягненням до дисциплінарної відповідальності за результатами процедури дисциплінарного провадження, передбаченої спеціальними законами (застосовується протягом трьох років із дня прийняття відповідного рішення);

4) особу не було звільнено від виконання функцій повіреного (управителя) трасту або не було припинено інші фідуціарні відносини з цією особою у зв'язку з порушенням або неналежним виконанням його обов'язків;

5) у разі якщо особа обіймала посади, необхідність погодження призначення на які відповідним органом державної влади передбачена законодавством, відсутні

факти обіймання особою посади / посад (виконання обов'язків за посадою) керівника, посадової особи системи внутрішнього контролю, головного бухгалтера або факти виконання функцій особи, яка забезпечує ведення бухгалтерського обліку, фінансової установи / товарної біржі протягом більше шести місяців без погодження відповідним органом державної влади на таку посаду / посади (застосовується з першого дня сьомого місяця після дня обрання (призначення) особи на посаду (у разі обіймання кількох посад або однієї посади кілька разів без погодження з відповідним органом державної влади - після дня обрання (призначення) особи на першу з таких посад) та протягом трьох років із дати усунення цього порушення);

6) до особи не застосовувалося дисциплінарне стягнення у вигляді позбавлення права на зайняття адвокатською діяльністю, анулювання виданого особі свідоцтва про право на зайняття нотаріальною діяльністю чи діяльністю арбітражного керуючого (розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора), позбавлення права на здійснення діяльності приватного виконавця (застосовується протягом трьох років із дня прийняття відповідного рішення);

7) відсутні факти, встановлені відповідним державним органом, надання особою безпосередньо або через третіх осіб державному органу недостовірної інформації про власну особу, яка вплинула або могла вплинути на прийняття цим державним органом рішення (застосовується протягом трьох років із дня надання такої інформації);

8) відсутні факти володіння істотною участю у фінансовій установі, іноземній фінансовій установі станом на будь-яку дату протягом року, що передує даті рішення органу ліцензування та нагляду, суду або іншого уповноваженого органу щодо такої установи про:

призначення тимчасової адміністрації та/або

віднесення до категорії неплатоспроможних, або

визнання банкрутом, та/або

відкликання / анулювання ліцензії / усіх ліцензій на провадження діяльності з надання фінансових послуг / усіх ліцензій на окремі види професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках за ініціативою органу ліцензування та нагляду (крім відкликання / анулювання ліцензії у зв'язку з ненаданням фінансовою установою жодної фінансової послуги протягом року з дня її отримання / якщо професійний учасник ринків капіталу не розпочав провадження професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках та/або не надавав додаткових послуг, передбачених ліцензією на провадження певного виду діяльності, протягом року з дати отримання такої ліцензії / не провадив професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках, та/або не надавав додаткових послуг, передбачених ліцензією на провадження певного виду професійної діяльності, протягом шести місяців поспіль, якщо інший строк не встановлено спеціальним законом, що регулює такий вид професійної діяльності),

та/або виключення з Державного реєстру фінансових установ та/або реєстру фінансових установ іншого органу ліцензування та нагляду, уповноваженого органу іноземної держави;

9) відсутні факти перебування особи протягом більше шести місяців на посаді (або виконання обов'язків за посадою) у складі наглядової ради, ради директорів, колегіального виконавчого органу, керівника одноосібного виконавчого органу, посадової особи системи внутрішнього контролю, головного бухгалтера або факти виконання функцій особи, яка забезпечує ведення бухгалтерського обліку, фінансової установи / товарної біржі протягом року, що передує даті рішення про визнання фінансової установи / товарної біржі банкрутом або набрання законної сили рішення про відкликання (анулювання) ліцензії за вчинення правопорушення на ринках фінансових послуг та/або організованих товарних ринках або рішення відносно банку про банкрутство / відкликання ліцензії / виключення з реєстру фінансових установ (крім відкликання банківської ліцензії у зв'язку з нездійсненням банком жодної банківської операції протягом року з дня її отримання або під час ліквідації банку за ініціативою власників);

10) у особи була відсутня можливість незалежно від обіймання посад і володіння участю в фінансовій установі / товарній біржі, надавати обов'язкові вказівки або іншим чином визначати чи істотно впливати на дії фінансової установи / товарної біржі, іноземної фінансової установи станом на будь-яку дату протягом року, що передує даті рішення про визнання фінансової установи / товарної біржі банкрутом або набрання законної сили рішення про відкликання (анулювання) ліцензії за вчинення правопорушення на ринках фінансових послуг та/або організованих товарних ринках або рішення відносно банку про банкрутство / відкликання ліцензії / виключення з реєстру фінансових установ (крім відкликання банківської ліцензії у зв'язку з нездійсненням банком жодної банківської операції протягом року з дня її отримання або під час ліквідації банку за ініціативою власників);

11) відсутні факти перебування особи протягом більше шести місяців на посаді (або виконання обов'язків за посадою) у складі наглядової ради, ради директорів, колегіального виконавчого органу, керівника одноосібного виконавчого органу, посадової особи системи внутрішнього контролю, головного бухгалтера або факти виконання функцій особи, яка забезпечує ведення бухгалтерського обліку, іноземної фінансової установи / товарної біржі протягом року, що передує даті рішення про визнання іноземної фінансової установи / товарної біржі банкрутом або набрання законної сили рішення про відкликання (анулювання) ліцензії за вчинення правопорушення на ринках фінансових послуг та/або організованих товарних ринках або рішення відносно іноземного банку про банкрутство / відкликання ліцензії / виключення з реєстру фінансових установ (крім відкликання ліцензії під час ліквідації іноземного банку за ініціативою власників);

12) у особи була відсутня можливість незалежно від обіймання посад і володіння участю надавати обов'язкові вказівки або іншим чином визначати чи

істотно впливати на дії іноземної фінансової установи / товарної біржі станом на будь-яку дату протягом року, що передує даті рішення про визнання іноземної фінансової установи / товарної біржі банкрутом або набрання законної сили рішення про відкликання (анулювання) ліцензії за вчинення правопорушення на ринках фінансових послуг та/або організованих товарних ринках або рішення відносно іноземного банку про банкрутство / відкликання ліцензії / виключення з реєстру фінансових установ (крім відкликання банківської ліцензії у зв'язку з нездійсненням банком жодної банківської операції протягом року з дня її отримання або під час ліквідації банку за ініціативою власників);

13) відсутні факти припинення повноважень (звільнення) особи чи її переведення на іншу посаду протягом останніх трьох років, якщо йому передувала вимога (рішення) відповідного органу державної влади, у тому числі уповноваженого органу іноземної держави щодо заміни цієї особи на посаді чи щодо її відсторонення від посади в зв'язку з неналежним виконанням особою посадових обов'язків, яке призвело до порушення фінансовою установою / товарною біржею, іноземною фінансовою установою / товарною біржею вимог законодавства;

14) ділова репутація особи є бездоганною у розумінні Закону України "Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення";

15) особою не вчинено грубих (істотних) та/або систематичних порушень вимог банківського, фінансового, валютного законодавства, законодавства з питань фінансового моніторингу, законодавства про ринки капіталу та організовані товарні ринки, законодавства про акціонерні товариства, законодавства про захист прав споживачів, встановлених у визначеному законодавством порядку;

16) відсутні факти двох та більше неявок особи (без поважних причин) на складання протоколу про адміністративне правопорушення вимог банківського, фінансового, валютного законодавства, законодавства з питань фінансового моніторингу, законодавства про ринки капіталу та організовані товарні ринки, законодавства про акціонерні товариства, законодавства про захист прав споживачів;

17) відсутні факти невідповідності діяльності особи вимогам до ділової практики та/або професійної етики;

18) до особи не застосовувались економічні та інші обмежувальні заходи (санкції) згідно з резолюціями Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй, інших міжнародних організацій, рішень Ради Європейського Союзу, інших міждержавних об'єднань, членом (учасником) яких є Україна, що передбачають обмеження або заборону торговельних та/або фінансових операцій, органами іноземних держав (крім держав, що здійснюють збройну агресію проти України у значенні, наведеному у статті 1 Закону України "Про оборону України") або України (для цілей цього підпункту особа вважається такою, до якої не застосовувалися зазначені заходи, якщо після їх скасування пройшло три роки);

19) особа не позбавлена, в установленому законодавством порядку, права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю (для цілей цього підпункту особа вважається такою, що не позбавлена права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю після закінчення строку, на який здійснювалося позбавлення зазначеного права);

20) особа не включена до переліку осіб, пов'язаних із провадженням терористичної діяльності або стосовно яких застосовано міжнародні санкції, в установленому законодавством порядку;

21) відсутні факти порушення особою порядку погодження набуття істотної участі в фінансовій установі / товарній біржі;

22) відсутні інші ознаки невідповідності ділової репутації вимогам, визначеним законом та відповідними державними органами (у тому числі відповідними іноземними державними органами), що виявлені відносно періодів роботи особи на ринку фінансових послуг та/або організованих товарних ринків, державне регулювання щодо яких здійснюють відповідні державні органи.

Крім відповідності ознакам, вказаним у підпунктах 1 - 22 цього пункту, посадові особи професійних учасників, які здійснюють професійну діяльність з управління активами інституційних інвесторів (компаній з управління активами), визначених у статті 5 Закону України "Про інститути спільного інвестування", не повинні мати непогашеної або незнятої судимості за кримінальні правопорушення проти власності, злочини у сфері службової чи господарської діяльності.

Наявність ознак невідповідності вимогам, зазначеним у підпунктах 1 - 22 та у абзаці двадцять восьмому цього пункту, встановлюється за останні п'ять календарних років, що передують оцінці ділової репутації особи, якщо інший строк дії ознаки не встановлено у змісті самих ознак, зазначених у законодавстві про ринки капіталу та організовані товарні ринки, зокрема у цьому Стандарті.

Особа, яка вважає, що з поважних причин до неї не повинні застосовуватися певні ознаки невідповідності ділової репутації вимогам, зазначеним у цьому пункті, має право надати з цього приводу до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку відповідне обґрунтоване письмове клопотання, яке підлягає розгляду у терміни та в порядку, визначені у Законі України "Про звернення громадян" із забезпеченням, у тому числі, права особи особисто викладати свої аргументи та бути присутньою при розгляді клопотання.

4. Професійна придатність осіб, зазначених у пункті 2 цієї глави, визначається як сукупність знань, професійного та управлінського досвіду особи, необхідних для належного виконання посадових обов'язків з урахуванням бізнес-плану (бізнес-стратегії) професійного учасника.

5. Особи, зазначені у пункті 2 цієї глави, повинні мати вищу освіту не нижче першого ступеня (бакалавра).

6. Особи, зазначені у пункті 2 цієї глави, повинні діяти в інтересах професійного учасника, добросовісно та розумно, у межах повноважень, наданих їм статутом та законодавством, а також не мають права розголошувати комерційну таємницю та конфіденційну інформацію про діяльність професійного учасника та професійну таємницю, крім випадків, передбачених законом.

Зазначені особи професійного учасника на вимогу суб'єкта аудиторської діяльності зобов'язані надати документи про фінансово-господарську діяльність професійного учасника.

7. Особи, зазначені у пункті 2 цієї глави, зобов'язані:

1) сприяти досягненню професійним учасником успішних результатів, тобто діяти у такий спосіб, який, на їхнє добросовісне переконання, з найбільшою ймовірністю сприятиме досягненню успішних результатів діяльності професійного учасника на користь усіх його акціонерів (учасників). Якщо цілі професійного учасника включають інші цілі, крім отримання прибутку акціонерами (учасниками), для цілей цього підпункту під сприянням досягненню успішних результатів діяльності професійного учасника розуміється досягнення також таких цілей. Зазначені особи мають дотримуватися обов'язку, передбаченого цим підпунктом, з урахуванням положень інших законів, що вимагають від таких осіб, за певних обставин, враховувати інтереси кредиторів професійного учасника чи діяти в їхніх інтересах. Виконання обов'язку, передбаченого цим підпунктом, не повинно завдавати шкоди клієнтам професійного учасника та створювати загрози їх інвестиціям;

2) ухвалювати незалежні рішення. Не вважається порушенням такого обов'язку, якщо посадова особа діє відповідно до законодавства, статуту професійного учасника, на підставі договору, укладеного з професійним учасником, що обмежує можливість подальшого дискреційного розсуду посадової особи, або якщо посадова особа діє на виконання рішення вищого органу управління чи наглядового органу та у спосіб, передбачений статутом професійного учасника;

3) діяти з розумним ступенем обачності, професійності та старанності, що означає обачність, професійність та старанність, з якими діяла б розумна особа, яка:

володіє таким рівнем знань, професійності та досвіду, які можна розумно очікувати від особи відповідно до її посади у професійному учаснику;

володіє таким рівнем знань, професійності та досвіду (зокрема спеціальних знань, практичних навичок та інших складових професійної придатності), який повинна мати особа відповідно до її посади у професійному учаснику;

4) уникати конфлікту інтересів відповідно до пункту 8 цієї глави;

5) утримуватися від прийняття вигод (благ) від третіх осіб відповідно до пункту 9 цієї глави;

б) повідомити про пряму або опосередковану заінтересованість у правочині відповідно до порядку, що обов'язково визначається у статуті та/або внутрішніх положеннях професійного учасника з урахуванням вимог статті 107 Закону України "Про акціонерні товариства" або частин першої та другої статті 45 Закону України "Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю" (в залежності від організаційно-правової форми професійного учасника).

8. Особи, зазначені у пункті 2 цієї глави, мають уникати конфлікту інтересів, зокрема, уникати ситуацій, в яких у них існує або може виникнути прямий чи опосередкований інтерес щодо використання майна, інформації або можливостей професійного учасника, якщо такий інтерес суперечить або може суперечити інтересам професійного учасника та якщо задоволення такого інтересу призводить чи може призвести до заподіяння шкоди професійному учаснику.

Про виникнення конфлікту інтересів посадові особи професійного учасника мають невідкладно письмово повідомити раду директорів або наглядову раду професійного учасника.

Положення цього пункту не застосовуються у разі виникнення конфлікту інтересів при вчиненні з професійним учасником правочинів, що врегульовані порядком, зазначеним у підпункті 6 пункту 7 цієї глави.

Цей обов'язок не вважається порушеним, якщо випадок не може розумно вважатися таким, що може спричинити конфлікт інтересів, або посадовими особами надано погодження.

Випадок виникнення конфлікту інтересів може бути погоджений відповідним колегіальним органом управління професійного учасника (наглядовою радою, радою директорів, виконавчим органом), якому підпорядкована особа або членом якого є особа, якщо статут не обмежує можливість такого погодження.

Погодження може бути надано у разі виконання всіх таких умов:

засідання, на якому розглядається питання, проведено за наявності кворуму, при визначенні якого не враховується особа, стосовно якої розглядається питання або будь-яка інша заінтересована посадова особа;

рішення з питання прийнято без урахування голосів особи, стосовно якої розглядається питання або будь-якої заінтересованої посадової особи, або мало бути прийнято, навіть за умови неврахування таких голосів під час голосування.

9. Особи, зазначені у пункті 2 цієї глави, не мають права отримувати від третіх осіб винагороду (виплати, винагороди та інші блага) за виконання такими особами функцій і повноважень за посадою в професійному учаснику або за вчинення дій чи бездіяльності такої особи на посаді у професійному учаснику.

Для цілей цього пункту третьою особою вважається особа інша, ніж професійний учасник, або його афілійована юридична особа чи особа, яка діє від імені товариства чи його афілійованої юридичної особи.

Винагорода, отримана директором від особи, за допомогою якої він надає товариству послуги (як директор чи інші), не вважається наданою третьою особою.

Вимоги цього пункту не вважаються порушеними, якщо отримання вигоди не може розумно розглядатися як таке, що дає підстави для виникнення конфлікту інтересів.

10. Особи, зазначені у пункті 2 цієї глави, мають дотримуватися обмежень, визначених статтею 26 Закону України "Про запобігання корупції".

11. Особи, зазначені у пункті 2 цієї глави, повинні мати можливість приділяти достатньо часу для виконання покладених на них обов'язків.

12. У осіб, зазначених у пункті 2 цієї глави, має бути відсутній конфлікт інтересів (суперечності між особистими інтересами і посадовими обов'язками в професійному учаснику) або є можливість усунення такого конфлікту інтересів.

4. Посадові особи та працівники системи внутрішнього контролю професійного учасника

1. Керівник підрозділу з комплаєнсу (комплаєнс-менеджер) професійного учасника повинен мати сукупність знань, необхідних для належного виконання таких функцій, та досвід роботи не менше трьох років в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків та/або в сфері державного контролю за ними та/чи в фінансових установах / товарних біржах в сферах комплаєнсу та/чи управління ризиками та/чи внутрішнього аудиту та/чи фінансового моніторингу та/чи юридичного супроводження діяльності фінансової установи / товарної біржі.

2. Керівник підрозділу з управління ризиками (ризик-менеджер) професійного учасника повинен мати сукупність знань, необхідних для належного виконання таких функцій, та досвід роботи не менше трьох років в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків або в сфері державного контролю за ними та/або в фінансових установах / товарних біржах в сферах внутрішнього аудиту та/чи комплаєнсу та/чи управління ризиками.

4. Керівники та працівники підрозділів, які виконують функції з управління ризиками, внутрішнього аудиту та комплаєнсу та/або окремі посадові особи, які виконують функції ризик-менеджера, комплаєнс-менеджера та внутрішнього аудитора повинні мати кваліфікацію в сфері провадження професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках не в меншому обсязі ніж фахівці, які здійснюють дії з безпосереднього провадження такої діяльності. **Наявність такої кваліфікації у вищезазначених посадових осіб та працівників системи внутрішнього контролю професійного учасника має підтверджуватись наявністю у них відповідного сертифікату Національної комісії з цінних паперів**

та фондового ринку на право здійснення дій, пов'язаних з безпосереднім провадженням професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках, не менше ніж за одним видом професійної діяльності з тих, що здійснюються професійним учасником.

Керівники та працівники підрозділів, які виконують функції з управління ризиками, внутрішнього аудиту та комплаєнсу та/або окремі посадові особи, які виконують функції ризик-менеджера, комплаєнс-менеджера та внутрішнього аудитора можуть мати тільки один сертифікат Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку за умови, що цей сертифікат виданий за одним з тих видів діяльності, які здійснює професійний учасник. У разі наявності у професійного учасника підрозділів системи внутрішнього контролю працівники кожного з підрозділів із керівником підрозділу включно повинні мати у сукупності сертифікати за усіма видами діяльності, що здійснює професійний учасник.

5. У разі поєднання функцій підрозділу з управління ризиками (ризик-менеджера) та підрозділу з комплаєнсу (комплаєнс-менеджера) у випадках, визначених у абзаці третьому пункту 4 глави 1 розділу III цього Стандарту, до керівників таких підрозділів (ризик-менеджерів, що поєднують функції з функціями комплаєнс-менеджерів) застосовуються вимоги в обсязі не меншому, ніж встановлено у пункті 2 цієї глави.

6. У разі поєднання функцій особи, що здійснює виконавчі функції у професійному учаснику, або функцій іншого працівника професійного учасника з функціями ризик-менеджера та/або комплаєнс-менеджера (або відповідних посадових обов'язків керівника підрозділу з управління ризиками, підрозділу з комплаєнсу, у тому числі такого підрозділу з управління ризиками, до якого передані функції з комплаєнсу) у випадках, визначених у абзаці четвертому пункту 4 глави 1 розділу III цього Стандарту, до цієї особи застосовуються вимоги в обсязі не меншому, ніж встановлено у пункті 2 цієї глави.

7. У разі звільнення керівника комплаєнс-підрозділу, підрозділу з управління ризиками, підрозділу з внутрішнього аудиту або відсутності якоїсь з цих посадових осіб системи внутрішнього контролю на роботі з інших причин (відпустки, тимчасова непрацездатність тощо) професійний учасник повинен забезпечити виконання функцій відповідної підсистеми системи внутрішнього контролю.

При цьому допускається тимчасове покладання обов'язків керівника підрозділу системи внутрішнього контролю на іншого працівника цього підрозділу або покладання обов'язків окремої посадової особи системи внутрішнього контролю (комплаєнс-менеджера, ризик-менеджера, внутрішнього аудитора) на члена органу, відповідального за здійснення нагляду, або на іншого працівника професійного учасника, який відповідає вимогам пункту 3 глави 1 цього розділу.

Таке тимчасове покладання обов'язків повинно супроводжуватися вжиттям заходів врегулювання конфлікту інтересів у разі можливості його виникнення.

У разі неможливості виконання посадовою особою системи внутрішнього контролю своїх посадових обов'язків професійний учасник повинен вживати заходи для її заміни з урахуванням вимог законодавства про працю.

При звільненні посадової особи системи внутрішнього контролю професійний учасник повинен забезпечити призначення нової особи на відповідну посаду не пізніше ніж через три місяці.

8. Вимоги до професійної придатності працівників підрозділів з комплаєнсу, управління ризиками, внутрішнього аудиту професійного учасника, крім визначених у цьому розділі, встановлюються професійним учасником у внутрішніх документах, що регулюють функціонування системи внутрішнього контролю.

6. Особливості призначення винагороди посадовим особам та працівникам системи внутрішнього контролю професійного учасника

1. Положення про винагороду працівників системи внутрішнього контролю затверджується відповідно до статуту професійного учасника загальними зборами учасників (акціонерів) або органом, відповідальним за здійснення нагляду, та є невід'ємною частиною політики (положення) з питань винагороди, що з урахуванням правил призначення та виплати винагороди встановлює склад та порядок призначення та виплати винагороди працівникам підсистем комплаєнсу, управління ризиками та внутрішнього аудиту.

2. Винагорода працівників системи внутрішнього контролю повинна дозволяти професійному учаснику залучати кваліфікованих та досвідчених працівників для виконання функцій забезпечення комплаєнсу, управління ризиками та внутрішнього аудиту в діяльності такого професійного учасника.

3. У складі винагороди працівників системи внутрішнього контролю має переважати фіксована складова винагороди. Методи визначення розміру змінної складової винагороди працівників системи внутрішнього контролю обираються професійним учасником у спосіб, що унеможливорює створення загрози незалежності та об'єктивності в діяльності таких працівників. Призначення та виплата винагороди працівникам системи внутрішнього контролю не повинні бути пов'язаними з результатами діяльності професійного учасника, мають базуватися на фактичному виконанні такими працівниками вимог внутрішніх документів, на підставі яких вони діють, та враховувати результати аудиту ефективності підсистем внутрішнього контролю, функціонування яких такі працівники забезпечують.

Щодо наявності у посадових осіб системи внутрішнього контролю сертифікату Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на право

здійснення дій, пов'язаних з безпосереднім провадженням професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках маємо повідомити таке.

Відповідно до рішення НКЦПФР №319 від 25.06.2020 року передбачено:

2. Визнати таким, що втратив чинність, наказ Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 24 вересня 1996 року № 215 «Про затвердження Положення про порядок навчання та атестації фахівців з питань фондового ринку», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 08 жовтня 1996 року за № 584/1609 (зі змінами) (далі - Наказ № 215).

3. Визнати таким, що втратило чинність, рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 22 січня 2013 року № 62 «Про затвердження Порядку роботи екзаменаційних комісій та проведення кваліфікаційних іспитів фахівців з питань фондового ринку», зареєстроване в Міністерстві юстиції України 07 лютого 2013 року за № 232/22764 (зі змінами).

4. Атестація осіб, які здійснюють або мають намір здійснювати професійну діяльність на фондовому ринку, відповідно до Положення про порядок атестації фахівців з питань фондового ринку, затвердженого цим рішенням, здійснюється починаючи з 01 вересня року, наступного після року припинення чи скасування воєнного стану в Україні.

Отже професійний учасник має забезпечити призначення посадових осіб системи внутрішнього контролю, які відповідають вимогам встановленим розділом IV Стандарту 4 корпоративного управління (крім наявності сертифікату).

Крім того, відповідно до пункту 5 розділу IV Ліцензійних умов провадження професійної діяльності на ринках капіталу – діяльності з управління майном для фінансування об'єктів будівництва та/або здійснення операцій з нерухомістю професійний учасник протягом п'яти робочих днів з дати виникнення змін, в тому числі комплаєнс-менеджера) зобов'язаний повідомити НКЦПФР у формі додатку 13 та 16 до Ліцензійних умов.