

**Політика управління комплаєнс-ризиком АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»**

**(витяг)**

1.2. Система управління комплаєнс-ризиком є невід’ємною складовою загальної стратегії управління ризиками Банку та є повністю інтегрованою у неї. Банк дотримується законодавства та високих стандартів при здійсненні діяльності і з метою захисту акціонерів, клієнтів та працівників Банку.

1.3. Комплаєнс починається з вищого керівництва Банку, яке власним прикладом демонструє відданість забезпеченню дотримання норм законодавства та внутрішніх нормативних документів Банку. Керівники Банку з метою дотримання, як керівниками Банку так і іншими працівниками Банку, культури управління комплаєнс-ризиком створюють необхідну атмосферу (tone at the top).Наглядова Рада Банку створює комплексну, адекватну його розміру, бізнес-моделі, масштабу діяльності, видам, складності операцій Банку та ефективну систему управління комплаєнс-ризиком. Правління Банку забезпечує впровадження та ефективне функціонування системи управління комплаєнс-ризиком. Керівники Банку на власному прикладі демонструють дотримання визначених Банком принципів, правил, норм Банку, поширюють культуру управління комплаєнс-ризиком у Банку.

1.4. Керівник кожного структурного підрозділу Банку на своєму рівні забезпечує підтримку належної культури управління комплаєнс-ризиками, яка:

* спрямована на забезпечення дотримання усіма працівниками Банку вимог законодавства, нормативно-правових актів, ринкових стандартів, правил добросовісної конкуренції, Кодексу поведінки (етики) Банку, внутрішніх нормативних документів;
* спрямована на запобігання конфліктам інтересів в Банку;
* сприяє постійному визнанню безумовної важливості дотримання регуляторних вимог всіма працівниками підрозділу;
* сприяє поінформованості усіх працівників Банку щодо управління комплаєнс-ризиком;
* створює умови для своєчасного виявлення та управління комплаєнс-ризиком.

4.1. Метою Політики є впровадження ефективної системи управління комплаєнс-ризиком, спрямованої на досягнення комплаєнс-цілей діяльності Банку, які передбачають забезпечення:

* високої культури управління комплаєнс-ризиком, включаючи забезпечення обізнаності та залучення членів Наглядової Ради, членів Правління Банку та інших працівників Банку до управління комплаєнс- ризиком, навчання працівників Банку з питань управління комплаєнс-ризиком;
* організації діяльності Банку з дотриманням вимог законодавства України, нормативно-правових актів, ринкових стандартів;
* дотримання Банком правил добросовісної конкуренції;
* дотримання всіма керівниками, працівниками та контрагентами Банку Кодексу поведінки (етики) Банку;
* запобігання конфліктам інтересів;
* дотримання внутрішніх нормативних документів Банку;
* формування позитивної ділової репутації Банку у клієнтів, контрагентів, акціонерів, інвесторів та органів нагляду;
* утримання комплаєнс-ризику на рівні, що не представляє загрози для фінансової стійкості Банку.

5.1. Банк створює комплексну, адекватну та ефективну систему управління комплаєнс-ризиком, яка ґрунтується на таких принципах:

* **Ефективність.** Банк забезпечує об'єктивну оцінку розміру комплаєнс-ризику Банку та повноту заходів щодо управління комплаєнс-ризиком з оптимальним використанням фінансових ресурсів, персоналу та інформаційних систем щодо управління комплаєнс-ризиком Банку. Банк забезпечує організацію постійного процесу комплаєнс-контролю, інтегрованого в поточну діяльність, та зрозумілого на усіх організаційних рівнях Банку. Всі інструменти та методи комплаєнс-контролю розробляються та затверджуються у вигляді окремих внутрішніх нормативних документів або зазначаються безпосередньо у внутрішніх нормативних документах для відповідних бізнес-процесів.
* **Своєчасність.** Банк забезпечує своєчасне (на ранній стадії) виявлення, вимірювання, моніторинг, контроль, звітування та пом'якшення комплаєнс-ризику на всіх організаційних рівнях для попередження негативних наслідків від реалізації комплаєнс-ризику. Банк надає першочергове значення попереджувальним діям, завдяки яким має уникнути ризиків юридичних, адміністративних або дисциплінарних санкцій, суттєвих фінансових втрат або шкоди репутації, спричинених невиконанням Банком вимог законодавства, нормативно-правових актів, ринкових стандартів, правил добросовісної конкуренції, Кодексу поведінки (етики) Банку, виникнення конфлікту інтересів.
* **Структурованість.** Система управління комплаєнс-ризиком передбачає чіткий розподіл функцій, обов’язків і повноважень з питань управління комплаєнс-ризиком між усіма структурними підрозділами та працівниками Банку, їх відповідальності згідно з таким розподілом.
* **Розмежування обов'язків (відокремлення функції контролю від здійснення операцій Банку).** Банк забезпечує уникнення ситуації, за якої одна й та сама особа здійснює операції Банку та виконує функції контролю.
* **Усебічність та комплексність.** Процес управління комплаєнс-ризиком охоплює всі види діяльності Банку на всіх організаційних рівнях для всіх структурних підрозділів Банку. Банком здійснюється оцінка взаємного впливу ризиків. Під час нагляду за дотриманням принципів управління комплаєнс-ризиком, Банк, за необхідності, переглядає основні засади та методи комплаєнс-контролю з метою виявлення та урегулювання комплаєнс-ризику, а також визначення аспектів, що потребують удосконалення.
* **Незалежність.** Наглядова Рада Банку забезпечує свободу від обставин, що становлять загрозу для неупередженого виконання головним комплаєнс-менеджером (далі – ССО) та Департаментом комплаєнс своїх функцій через:
	+ підпорядкування Департаменту комплаєнс ССО, ССО - Наглядовій Раді Банку;
	+ звітування ССО перед Наглядовою Радою Банку;
	+ надання ССО та Департаменту комплаєнс прямої та необмеженої можливості обговорення питань щодо ризиків безпосередньо з Наглядовою Радою Банку без необхідності (обов'язку) інформування про це членів Правління Банку;
	+ організаційного та функціонального відокремлення ССО та Департаменту комплаєнс від підрозділів (керівників підрозділів) першої та третьої ліній захисту;
	+ забезпечення достатньої чисельності працівників Департаменту комплаєнс і рівня їх кваліфікації для досягнення цілей і завдань, поставлених перед ними;
	+ урахування в бюджеті Банку достатнього розміру фінансового забезпечення/винагороди ССО та працівників Департаменту комплаєнс. Винагорода ССО та працівників Департаменту комплаєнс не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю, та має сприяти комплектуванню Департаменту комплаєнс кваліфікованими працівниками відповідного профілю. Змінна частина винагороди ССО та працівників Департаменту комплаєнс має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності;
	+ гарантування доступу ССО та працівників Департаменту комплаєнс до інформації, необхідної для їх ефективної роботи. Керівники та працівники Банку мають сприяти в наданні такої інформації;
	+ недопущення ССО та працівників Департаменту комплаєнс до здійснення функцій контролю за тими операціями, за які вони раніше безпосередньо несли відповідальність або стосовно яких раніше ухвалювали рішення на першій лінії захисту, з метою запобігання конфлікту інтересів.
* **Конфіденційність.** Банк забезпечує обмеження доступу до інформації, яка має бути захищеною від несанкціонованого ознайомлення.
* **Прозорість та доступність.** Діяльність усіх працівників Банку є абсолютно прозорою та направленою на недопущення порушень вимог законодавства, внутрішніх нормативних документів та відповідних стандартів професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, та мінімізацію комплаєнс-ризику. Банк розкриває інформацію про систему управління комплаєнс-ризиком відповідно до вимог чинного законодавства, регуляторних вимог, внутрішніх нормативних документів. Забезпечення систематичного інформування всіх працівників про цю Політику та процедури з управління комплаєнс-ризиками.
* **Пропорційність.** Банк створює систему управління комплаєнс-ризиком, яка відповідає його бізнес-моделі, системній важливості, рівню складності операцій, що здійснюються Банком.
* **Наявність ресурсів.** Для ефективного виконання обов’язків у напрямку комплаєнс Банк забезпечує Департамент комплаєнс всіма необхідними ресурсами для розробки, реалізації, застосування, моніторингу і постійного покращення системи управління комплаєнс-ризиком, організаційних та технічних засобів, які в них використовуються, та не створюються штучні обмеження і перешкоди для виконання таких процесів.
* **Тон зверху (tone at the top).** Керівники Банку з метою дотримання, як керівниками Банку так і іншими працівниками Банку, культури управління ризиками створюють необхідну атмосферу (tone at the top)**.** Комплаєнс забезпечується керівниками Банку. Керівники Банку на власному прикладі демонструють прихильність забезпеченню відповідності своєї діяльності встановленим вимогам, поширюють культуру управління комплаєнс-ризиком працівникам та несуть відповідальність за створення постійної та ефективної системи управління комплаєнс-ризиком.
* **Гнучкість**. У випадку зміни внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на управління комплаєнс-ризиком, Банк повинен вживати оперативних заходів для забезпечення ефективності процесу управління комплаєнс-ризиком із врахуванням нових обставин.

### ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОМПЛАЄНС-РИЗИКОМ

* 1. Банк на всіх організаційних рівнях (уключаючи Банк у цілому, підрозділи Банку, працівників Банку) виявляє комплаєнс-ризик та визначає заходи щодо управління ним. Банк при визначенні організаційної структури системи управління комплаєнс-ризиком забезпечує чіткий розподіл функцій, обов’язків і повноважень між суб’єктами системи управління комплаєнс-ризиком, та передбачає їх відповідальність згідно з розподілом зон відповідальності, визначених цією Політикою та іншими ВНД з питань управління комплаєнс-ризиком, та порядок взаємодії між суб’єктами системи управління комплаєнс-ризиком.
	2. Передача функції щодо управління комплаєнс-ризиком Банку на аутсорсинг не допускається.
	3. Функції, обов’язки, повноваження та відповідальність працівників Банку щодо їх участі в системі управління комплаєнс-ризиком та забезпечення належного звітування з цього питання визначені цією Політикою, ВНД Банку з питань управління комплаєнс-ризиком та зазначаються у посадових інструкціях працівників Банку.
	4. З метою уникнення негативного впливу на ефективність та безперервність функціонування системи управління комплаєнс-ризиком у разі тимчасової відсутності працівника або його звільнення, визначені цією Політикою повноваження переходять до працівника, що його тимчасово заміщує та прийнятий на посаду відповідно до наказу по Банку.
	5. Управління комплаєнс-ризиком у Банку здійснюється із застосуванням моделі трьох ліній захисту, оскільки виникнення комплаєнс-ризику можливе в усіх сферах діяльності на всіх рівнях управління Банком, тому процес управління комплаєнс-ризиком передбачає можливість залучення працівників усіх підрозділів Банку на різних етапах цього процесу та організований на розподілі обов'язків між підрозділами Банку, зокрема:
* **перша лінія захисту** - на рівні бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки діяльності Банку, які приймають комплаєнс-ризик та несуть відповідальність за нього, здійснюють поточне управління комплаєнс-ризиком і подають звіти щодо поточного управління комплаєнс-ризиком;
* **друга лінія захисту** - на рівні Департаменту комплаєнс, який забезпечує виконання функцій з управління комплаєнс-ризиком та забезпечує впевненість керівників Банку, що впроваджені першою лінією захисту заходи з контролю та управління комплаєнс-ризиком були розроблені та функціонують належним чином; інші учасники другої лінії захисту (згідно Стратегії управління ризиками АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК) - в межах своїх повноважень;
* **третя лінія захисту** - на рівні Служби внутрішнього аудиту, яка здійснює перевірку та оцінку ефективності функціонування системи управління комплаєнс-ризиком.

7.1. Система управління комплаєнс-ризиком забезпечує аналіз комплаєнс-ризику на постійній основі з метою прийняття своєчасних та адекватних управлінських рішень щодо пом'якшення комплаєнс-ризику та зменшення пов'язаних із ним втрат (збитків).

7.2. Процес управління комплаєнс-ризиком складається з наступних етапів: виявлення, вимірювання, моніторинг, контроль, звітування та пом'якшення комплаєнс-ризику. Процес управління комплаєнс-ризиком має охоплювати всі види діяльності Банку, всі фактори, які впливають на зміну рівня комплаєнс-ризику, та має бути безперервним процесом аналізу ситуації та оточення, в яких виникає комплаєнс-ризик, а також прийняття управлінських рішень щодо впливу на комплаєнс-ризик та/або на рівень вразливості Банку до комплаєнс-ризику. Банк застосовує ризик-орієнтовний підхід щодо організації функції комплаєнс-контролю в Банку, відповідно до якого Банк визначає пріоритетні напрямки комплаєнс, зосереджуючи свої основні зусилля на тих сферах діяльності Банку, яким притаманні більші ризики.