

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Рішення Наглядової Ради
АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»
від «21» липня 2020 року
протокол № 20/20

ПОЛІТИКА

зі змінами, затвердженими рішенням Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21

- Назва** : Політика винагороди АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»
- Відповідальний підрозділ** : Департамент по роботі з персоналом
- Мета** : Визначення основних принципів та порядку нарахування й виплати винагороди працівникам та членам Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК», формулювання порядку визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику банку
- Категорія** : Конфіденційна інформація
- Версія** : 1.1.

Зміст

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ	3
3. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ	3
4. БАЗОВІ ПРИНЦИПИ.....	4
5. СКЛАДОВІ ВИНАГОРОДИ	4
6. ОСНОВНІ ЗАСАДИ.....	5
7. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ.....	6
8. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ	6
9. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ	7
10. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ІНШИХ ПІДРОЗДІЛІВ ТА/АБО ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ	7
11. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ЯКІ МАЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ	8
12. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА ЗВІТНОСТІ.....	8
13. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	9
14. ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ	10
15. ІСТОРІЯ ДОКУМЕНТУ	10

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Політика винагороди АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «УНІВЕРСАЛ БАНК» (далі – Банк), який визначає основні принципи і порядок нарахування й виплати винагороди працівникам та членам Наглядової Ради Банку та порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.
- 1.2. Ця Політика є обов'язковою для використання особами, на яких воно поширює свою дію, та регулює питання їх винагороди.

2. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

2.1. Ця Політика розроблена відповідно до:

- Кодексу законів про працю України;
- Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
- Закону України «Про акціонерні товариства»;
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 № 814-рш, із змінами та доповненнями;
- Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 № 64, із змінами та доповненнями;
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 № 88;
- Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153;
- Положення про організацію процесу управління проблемними активами в банках України, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 18.07.2019 № 97;
- вимог інших нормативно-правових актів України.

*(Розділ 2 зі змінами
згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)*

3. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

3.1. У цій Політиці терміни та скорочення використовуються в наступному значенні:

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової Ради/працівника за виконання покладених на нього посадових обов'язків/обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між членом Наглядової Ради/працівником та Банком контракту/договору;

Заробітна плата - це винагорода, обчислена в грошовому виразі, яку Банк виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Змінна винагорода – це складові винагороди членам Наглядової Ради та працівників Банку, які відображають послідовне та виважене з огляду на ризики виконання обов'язків із результатом, що перевищує вимоги посадової інструкції. Змінна винагорода складається з додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Змінна винагорода не є фіксованою.

Додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - включають винагороди та премії, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами законодавства України, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Комітет – Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань призначень та винагород.

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок.

Працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору/ трудового договору (контракту), укладеного між Банком та працівником.

Програма стимулювання – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової Ради/працівника на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що

є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (компенсацію витрат на страхування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

Трудовий договір/трудоий договір (контракт) – договір, який укладається між Банком і працівником та регулює відносини Банку з працівником, пов'язані з виконанням їх повноважень, їх права та обов'язки, відповідальність, види та розмір винагороди, порядок її виплати, порядок припинення повноважень та вирішення спорів, та умови його припинення.

Фіксована винагорода – включає в себе винагороду членам Наглядової Ради та працівникам відповідно до укладених з ними цивільно-правових/трудових договорів/ трудових договорів (контрактів), посадових інструкцій працівників та відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності. Для Працівників - Фіксована винагорода складається із основної заробітної плати. Для членів Наглядової Ради - Фіксована винагорода складається з винагороди згідно Цивільно-правових договорів та компенсацій за відрядження, що можуть бути пов'язаними із виконанням особою функції члена Наглядової Ради.

Цивільно-правовий договір - договір цивільно-правового характеру, який укладається між Банком та членом Наглядової Ради про виконання функцій члена Наглядової Ради.

Члени Правління - Голова Правління, Перший заступник Голови Правління, Заступники Голови Правління, члени Правління Банку.

Члени Наглядової Ради - Голова та члени Наглядової Ради Банку.

3.2. Терміни «ССО», «СРО» вживаються в значеннях, визначених Стратегією управління ризиками АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».

3.3. Інші терміни та скорочення вживаються у значеннях, визначених законодавством України, у т.ч. нормативно-правовими актами Національного банку України.

(Розділ 3 зі змінами згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)

4. БАЗОВІ ПРИНЦИПИ

4.1. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, урахує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

4.2. Банк встановлює конкурентоспроможну модель винагороди з метою залучення та утримання працівників. Її основними принципами є:

- забезпечення такого рівня винагороди, який був би достатнім для залучення та утримання професіоналів з необхідним рівнем знань та досвіду;
- утримання від значних ризиків;
- зв'язок винагороди з довгостроковими результатами діяльності.

4.3. Ця Політика визначає такі критерії для встановлення фіксованої винагороди, та змінної винагороди:

4.3.1. Для встановлення фіксованої винагороди: професійно - ділові якості членів Наглядової Ради та працівників, складність та умови виконуваної роботи, професійні знання та здібності;

4.3.2. Для встановлення змінної винагороди: виконання планів/цілей, встановлених для працівників, виконання обов'язків із результатом, що перевищує вимоги посадової інструкції працівника;

4.3.3. Встановлені цим пунктом Політики критерії можуть доповнюватись за окремим рішенням Наглядової Ради Банку або відповідного колегіального органу, який має такі повноваження.

4.4. Політика винагороди спрямована на стимулювання членів Наглядової Ради та працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

4.5. При встановленні фіксованої та змінної винагороди Комітет здійснює оцінку критеріїв для Членів Правління, та працівників, які підпорядковані Наглядовій Раді, для всіх інших працівників таку оцінку здійснює керівник за погодженням з Головою Правління.

(Розділ 4 доповнено новим пунктом 4.5. згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)

5. СКЛАДОВІ ВИНАГОРОДИ

5.1. Суми фіксованої винагороди та складові частини винагороди відображаються у Трудових договорах/трудових договорах (контрактах)/цивільно-правових договорах та/або додатках до них.

5.2. Розмір винагороди членів Наглядової Ради та працівників Банку залежить також від їх кваліфікації, досвіду роботи загального та досвіду роботи у фінансово-банківській системі, інтенсивності праці на займаних посадах, важливості, складності виконуваних ними функцій, та повинен бути справедливим.

5.3. Винагорода працівникам включає наступні складові:

- фіксована винагорода, яка включає основну заробітну плату;
 - змінна винагорода, яка включає додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.
- 5.4. Винагорода членів Наглядової Ради включає наступні складові:
- фіксована винагорода, яка включає винагороду за виконання функцій члена Наглядової Ради відповідно до укладених Цивільно-правових договорів (для членів Наглядової Ради) та компенсацій за відрядження, що можуть бути пов'язаними із виконанням особою функцій члена Наглядової Ради;
 - змінна винагорода, яка включає інші заохочувальні та компенсаційні виплати.
- 5.5. З метою конкурентоспроможності Банку на ринку праці, демонстрації соціальної відповідальності по відношенню до працівників, яка безпосередньо впливає на соціальну стабільність у трудовому колективі, додаткової мотивації, підвищення лояльності до роботодавця, члени Наглядової Ради/ Працівники Банку мають право на програми стимулювання.
- 5.6. В Банку існують наступні Програми стимулювання:
- можливість отримання послуг з добровільного медичного страхування,
 - забезпечення службовим автомобілем,
 - отримання компенсації за користування власним автомобілем в службових цілях.

*(Розділ 5 викладено у новій редакції
згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)*

6. ОСНОВНІ ЗАСАДИ

- 6.1. Наглядова Рада Банку здійснює контроль за реалізацією цієї Політики. Наглядова Рада Банку затверджує, переглядає, здійснює контроль за впровадженням цієї Політики Банку.
- 6.2. Винагорода членам Наглядової Ради та членам Правління є прозорою, справедливою і достатньою для залучення, мотивації і збереження необхідних професіоналів, та не надмірна.
- 6.3. Положення про винагороду членів Наглядової Ради Банку затверджується Загальними Зборами Акціонерів / Рішенням Єдиного Акціонера, має узгоджуватись з цією Політикою та містити вимоги до Звіту про винагороду членів Наглядової Ради Банку.
- 6.4. Положення про винагороду членів Правління Банку затверджується Наглядовою Радою Банку, має узгоджуватись з цією Політикою та містити вимоги до Звіту про винагороду членів Правління Банку.
- 6.5. Положення про винагороду працівників АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» затверджується Правлінням Банку, та має узгоджуватись з цією Політикою.
- 6.6. Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності. Зменшення, скасування змінної винагороди може бути проведено на підставі окремого рішення відповідних органів, згідно повноважень які зазначені в п.6.7. цієї Політики, за умови наявності обґрунтування підстав для такого рішення.
- 6.7. Розмір Винагороди встановлюється з урахуванням норм цієї Політики :
- 6.7.1. Рішенням Загальних Зборів Акціонерів/ Рішенням Єдиного Акціонера для членів Наглядової Ради.
- 6.7.2. Рішенням Наглядової Ради для:
- членів Правління Банку;
 - працівників підрозділів контролю та осіб, які мають вплив на загальний профіль ризику Банку;
- 6.7.3. Правлінням та/або Головою Правління для інших категорій працівників.
- 6.8. Банк має право відкликати виплату будь-якої змінної винагороди, якщо буде доведено, що вона була здобута за рахунок неетичних або кримінальних дій працівника, халатної поведінки або недотримання Кодексу поведінки (етики) в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК», Політики запобігання конфліктам інтересів в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК», Антикорупційної політики в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» тощо.
- 6.9. Правління Банку 1 (один) раз на рік звітує перед Наглядовою Радою Банку щодо стану дотримання вимог цієї Політики.
- 6.10. Комітет не рідше 1 (одного) разу на рік здійснює оцінку впровадження цієї Політики в Банку, та забезпечує повідомлення про результати такої оцінки Національного банку України.
- 6.11. В разі необхідності Наглядова Рада має право замовити проведення незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку.
- 6.12. Наглядова Рада затверджує Політику за поданням та після її розгляду Комітетом.
- 6.13. Голова Правління / Наглядова Рада / Загальні Збори Акціонерів/ Єдиний Акціонер Банку (в межах повноважень) мають право прийняти рішення щодо виплати змінної винагороди частково,

- відстрочення її виплати, зменшення/скасування її виплати повернення вже сплаченої змінної винагороди.
- 6.14. Зменшення, скасування, відстрочення змінної винагороди для членів Наглядової Ради/ Працівників може бути проведено у випадку недосягнення працівником умов виплати такої винагороди, визначеними у внутрішніх нормативних документах в Банку, у разі погіршення фінансового стану Банку, виявлення фактів неприйнятної поведінки, порушення вимог законодавства, внутрішніх нормативних, розпорядчих, правостановлюючих документів, посадових інструкцій.
- 6.15. Повернення вже сплаченої змінної винагороди здійснюється у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною порядку, випадках та у строки, передбачені законодавством, на підставі рішення суду.
- 6.16. В Банку не застосовуються критерії виплати винагороди в разі звільнення до з'ясування ефективності управління ризиками, досягнення цілей, виконання повноважень.
- 6.17. Виплати зі звільнення працівників проводяться відповідно до законодавства України.
(Розділ 6 доповнено новими пунктами 6.11. - 6.17. згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)

7. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

- 7.3. Основні засади винагороди членів Наглядової Ради регламентовані в Положенні про винагороду Членів Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 7.2. Члени Наглядової Ради Банку отримують фіксовану винагороду за виконання функцій члена Наглядової Ради у розмірі, встановленому рішенням Загальних Зборів Акціонерів / Єдиного Акціонера.
- 7.3. Фіксована винагорода Членів Наглядової Ради Банку одночасно:
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю Члена Наглядової Ради Банку в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності (ключовий критерій);
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового договору, укладеного між Банком та Членом Наглядової Ради Банку;
 - достатня для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду;
 - не залежить від результатів діяльності Банку;
 - є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
 - має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
 - має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання Членом Наглядової Ради Банку його функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
- 7.4. Члени Наглядової Ради Банку отримують Змінну винагороду:
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати у формі нетрошового стимулювання.
- 7.5. Преміювання - не передбачено.
- 7.6. Винагорода Членів Наглядової Ради розумно обґрунтована стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.
- 7.7. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення Звіту про винагороду Членів Наглядової Ради визначений в Положенні про винагороду Членів Наглядової Ради, яке затверджується Загальними Зборами Акціонерів / Єдиним Акціонером.
- 7.8. Строк дії Цивільно-правового договору між Банком та Членом Наглядової Ради встановлюється з моменту його укладання та діє до дня проведення наступних річних загальних зборів акціонерів. Строк дії Цивільно-правового договору між Банком та Членом Наглядової Ради визначається рішенням Загальних Зборів Акціонерів / Єдиним Акціонером та зазначається у Цивільно-правовому договорі.

(Розділ 7 викладено у новій редакції згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)

7. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ

- 8.1. Основні засади винагороди членів Правління регламентовані в Положенні про винагороду Членів Правління АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК», а також на підставі та, в разі наявності, в інших документах, які стосуються винагороди членів Правління.
- 8.2. Визначення розміру винагороди членам Правління Банку належить до компетенції Наглядової Ради Банку.
- 8.3. Фіксована винагорода Членів Правління Банку одночасно:

- відповідає рівню професійного досвіду, місцю Члена Правління Банку в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності (ключовий критерій);
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного між Банком та Членом Правління Банку;
 - відповідає рівню професійного досвіду, місцю Члена Правління в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності;
 - не залежить від результатів діяльності Банку;
 - є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
 - має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
 - має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання Членом Правління Банку його функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
- 8.4. Розмір змінної винагороди для Членів Правління може бути пов'язаний з результатами діяльності Банку, а також виконанням індивідуальних завдань.
- 8.5. Змінна винагорода визначається Наглядовою Радою з врахуванням результатів оцінки виконання плану роботи за підсумками року та оцінки рівня володіння відповідними компетенціями. Критерії оцінки ефективності роботи Членів Правління зазначаються в Положенні про систему оцінки діяльності управлінського персоналу в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 8.6. Змінна винагорода не обмежується розміром, визначеним п. 8.4. цієї Політики, Комітет може надавати пропозиції Наглядовій Раді Банку щодо змінної винагороди Членів Правління, яка може бути виплачена згідно чинного законодавства України.
- 8.7. Рішення про винагороду для Членів Правління повинні бути об'єктивними, незалежними та вільними від неналежного впливу з боку Правління.
- 8.8. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення Звіту про винагороду Членів Правління визначений в Положенні про винагороду Членів Правління, яке затверджується Наглядовою Радою Банку.
- 8.9. Строк дії Трудового договору/трудоного договору (контракту) встановлюється від 1(одного) до 3-х (трьох) років. Строк дії Трудового договору/трудоного договору (контракту) визначається рішенням Наглядової Ради та зазначається у Трудовому договорі/трудоному договорі(контракті).
- (Розділ 8 викладено у новій редакції згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)*

9. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ

- 9.1. Винагорода працівників підрозділів контролю (підрозділів з управління ризиками, Департаменту комплаєнс та Служби внутрішнього аудиту) не залежить від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктами контролю. Розмір винагороди працівників підрозділів контролю визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю, та має сприяти комплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю.
- 9.2. Наглядова Рада Банку затверджує фінансове забезпечення (бюджет) підрозділів контролю, установлює розмір винагороди ССО, CRO, керівника Служби внутрішнього аудиту, працівників Служби внутрішнього аудиту та здійснює контроль за їх виконанням/дотриманням.
- 9.3. Змінна винагорода ССО, CRO, працівників Департаменту комплаєнс та підрозділів з управління ризиками має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності.
- 9.4. Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань управління ризиками бере участь у розробленні фінансового забезпечення (бюджетів / розмірів винагороди) ССО, CRO, Департаменту комплаєнс та підрозділів з управління ризиками.
- 9.5. Для працівників підрозділів контролю винагорода встановлюється у відповідності до Положення про винагороду працівників АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» за погодженням з керівниками підрозділів контролю та в межах затвердженого бюджету відповідних підрозділів контролю.

(Розділ 9 зі змінами згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)

10. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ІНШИХ ПІДРОЗДІЛІВ ТА/АБО ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ ¹

- 10.1. Основні принципи та засади винагороди працівників Банку регламентовані в Положенні про винагороду працівників АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».

¹ В цьому Розділі термін Працівники використовуються для всіх працівників Банку, окрім тих працівників які зазначені в Розділах 7-9

- 10.2. Правління Банку з урахуванням норм цієї Політики затверджує розмір винагороди інших працівників Банку.
- 10.3. Винагорода підрозділу кредитного адміністрування не повинна залежати від таких показників, як обсяг кредитів та обсяг прибутку, отриманого Банком у короткостроковому періоді.
- 10.4. Винагорода працівників структурних підрозділів Банку, що забезпечують виконання функцій з управління непрацюючими активами, не повинна залежати від результатів роботи підрозділів, які здійснюють активні банківські операції, та повинна сприяти укомплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю.

(Розділ 10 доповнено новим пунктом 10.4. згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)

11. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ЯКІ МАЮТЬ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

- 11.1. Відповідальним органом управління за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку є Наглядова Рада Банку.
- 11.2. Критерії для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку є наступні: потенційний вплив професійної діяльності осіб на профіль ризику Банку на основі повноважень і обов'язків цих осіб, показників ризику та ефективності діяльності Банку.
- 11.2.1. Із застосуванням визначених критеріїв Наглядовою Радою Банку визначений наступний перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку:
- Голова Наглядової Ради;
 - Члени Наглядової Ради;
 - Голова Правління;
 - Члени Правління;
 - Голова та члени Головного кредитного комітету;
 - CRO;
 - CCO.
- 11.3. Оформлення результатів визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, у тому числі затвердження переліку цих осіб, здійснюється шляхом затвердження цієї Політики.
- 11.4. Перегляд переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, здійснюється не рідше 1 (одного) разу на рік періодичного перегляду цієї Політики.
- 11.5. Банк повідомляє (доводить перелік) Загальні Збори Акціонерів Банку та Національний банк України (на його вимогу) про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку. Банк надає цю осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та перелік таких осіб Національному банку України на його вимогу.

12. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА ЗВІТНОСТІ

- 12.1. Система внутрішнього контролю цієї Політики складається з трьох ліній захисту.
- 12.2. На першій лінії захисту бізнес-підрозділи та підрозділи підтримки несуть відповідальність за поточне управління ризиками та здійснюють наступні заходи з контролю:

№ з / п	Етап процесу	Вид ризику	Зміст/ короткий опис процедур контролю	Періодичність та терміни здійснення процедури контролю	Види контролю					Відповідальний за здійснення процедур контролю
					6	7	8	9	10	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Укладання Трудових договорів	операційний	Контроль відповідності Трудового/ договоруумовам прийому	Одноразово, безпосередньо перед укладанням Трудового договору	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом

2	Виплата змінної винагороди	операційний	Підготовка відповідних документів для здійснення виплати та контроль їх повноти	У разі наявності	подальший	виявляючий	автоматизований	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом
3	Розробка, перегляд Політики	комплаєнс	Контроль відповідності Політики вимогам законодавств; узгодженості Політики з іншими ВНД та нормативно-розпорядчими документами Банку	Під час розробки/перегляду Політики	попередній, подальший	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом
4	Результуючий	операційний	-	-	поточний	превентивний	подвійний	функціональний	повний	-

- 12.3. На другій лінії захисту Департамент з ризиків, Департамент комплаєнс та інші підрозділи, що перебувають на другій лінії захисту (згідно Стратегії управління ризиками Банку), здійснюють моніторинг заходів з контролю та управління ризиками, які впроваджені та здійснюються першою лінією захисту, щодо їх наявності та належного функціонування, відповідно до розподілу обов'язків, регламентованого Політикою функціонування системи внутрішнього контролю в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 12.4. На третій лінії захисту Служба внутрішнього аудиту здійснює перевірку та оцінку ефективності процесу, регламентованого цією Політикою.
- 12.5. Щоквартально у строки та форми визначених Політикою функціонування системи внутрішнього контролю в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» та Методикою моніторингу системи внутрішнього контролю в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК», Департаментом по роботі з персоналом забезпечується відображення у звіті (одержувачі звіту визначені у зазначеній Політиці/Методиці) інформації про хід процесу, що регламентується цією Політикою.
- 12.6. В рамках процесу, що регламентується цією Політикою формується та подається управлінська звітність, яка передбачена в пов'язаних документах, а саме в Положенні про винагороду працівників АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК», Положенні про винагороду членів Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК», Положенні про винагороду членів Правління АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».

13. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 13.1. Ця Політика набуває чинності з моменту його затвердження рішенням Наглядової Ради Банку.
- 13.2. Зміни та доповнення до Політики затверджуються Наглядовою Радою Банку та оформлюються або окремим документом, або шляхом викладення Політики в новій редакції. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції документу.
- 13.3. У випадку невідповідності будь-якої частини цієї Політики законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі й у зв'язку з прийняттям нових законодавчих актів, або внесенням змін до діючих, ця Політика буде діяти лише в частині, яка не суперечить законодавству України та нормативним актам Національного банку України.
- 13.4. Усі питання, не врегульовані цією Політикою, вирішуються у формах та порядку, передбаченому іншими внутрішніми нормативними документами Банку та на підставі законодавства України.
- 13.5. Ця Політика переглядається у міру необхідності, але не рідше 1 (одного) разу на рік.
- 13.6. Політика публікується у формі, яка не може бути легко змінена, але до якої має вільний доступ відповідний користувач. Документ зберігається і надається таким чином, щоб бути доступним для працівників Банку, які надалі будуть мати право користуватися ним.
- 13.7. Відповідальність за актуалізацію цієї Політики покладається на Департамент по роботі з персоналом.
- 13.8. Пропозиції щодо змін та доповнень до цієї Політики можуть направлятися на адресу Департаменту по роботі з персоналом.


13.9. За консультаціями щодо цієї Політики працівники Банку мають звертатися до Департаменту по роботі з персоналом.

14. ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ

- 14.1. Статут АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.2. Стратегія з управління ризиками АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.3. Положення про Наглядову Раду АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.4. Положення про Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань призначень та винагород.
- 14.5. Положення про Правління АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.6. Політика функціонування системи внутрішнього контролю в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.7. Положення про винагороду членів Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.8. Положення про винагороду членів Правління АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.9. Положення про винагороду працівників АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.10. Положення про систему оцінки діяльності управлінського персоналу в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.11. Положення про оцінку ефективності організації корпоративного управління в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.12. Положення про ведення кадрової документації у АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 14.13. Положення про організацію процесу формування та надання управлінської звітності у АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».

(Розділ 14 викладено у новій редакції згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)

15. ІСТОРІЯ ДОКУМЕНТУ

Версія	Дата	Автор (ПІБ, посада)	Опис зміни
1.0	Рішення Наглядової Ради від 21 липня 2020, протокол № 20/20	Макушинська С.В., директор Департаменту по роботі з персоналом	Перша версія
1.1.	Рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол № 07/21	Макушинська С.В., директор Департаменту по роботі з персоналом	Зміни внесені у відповідь на зміни законодавства, а саме на вимогу Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153, та постанов Правління Національного банку України від 29.12.2020 № 172 та від 26.01.2021 №9 «Про внесення змін до Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах».  Зміни 1 до політики Винагороди після Кс

(Таблицю Розділу 15 доповнено новим рядком згідно рішення Наглядової Ради від 15.04.2021, протокол №07/21)

Голова Правління
 АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»

підпис

І. О. Старомінська