

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Рішення Наглядової Ради
АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»
від 25 квітня 2024 року
протокол № 07/24

ПОЛІТИКА

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 профіль ризику Банку
Категорія	: Документ з відкритим доступом
Версія	: 5.0.

ЗМІСТ

1.	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2.	НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ.....	3
3.	ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ.....	3
4.	БАЗОВІ ПРИНЦИПИ	4
5.	СКЛАДОВІ ВИНАГОРОДИ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	6
6.	ОСНОВНІ ЗАСАДИ	6
7.	ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ	8
8.	ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ/ВПЛИВОВИХ ОСІБ	9
9.	ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ ТА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПІДПОРЯДКОВАНІ НАГЛЯДОВІЙ РАДІ БАНКУ	9
10.	ПРИНЦИПИ ВСТАНОВЛЕННЯ РОЗМІРУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ	10
11.	ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ	10
12.	ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕЛІКУ СУТТЄВИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ БАНКУ 11	
13.	ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, ІНШІ ОБМЕЖЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	12
14.	СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА ЗВІТНОСТІ	12
15.	ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	14
16.	ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ.....	14
17.	ІСТОРІЯ ДОКУМЕНТУ	14

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Політика винагороди АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «УНІВЕРСАЛ БАНК» (далі – Банк), який визначає систему загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) працівникам Банку та членам Наглядової Ради Банку, встановлює порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.
- 1.2. Ця Політика є обов'язковою для виконання членами Наглядової Ради Банку та всіма працівниками Банку.

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»;
 - Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;
 - Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153 (у редакції постанови Правління Національного банку України від 27.12.2023 № 189), із змінами та доповненнями (далі – Положення про політику винагороди);
 - 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;
 - 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 внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 № 88;
 - Положення про організацію процесу управління проблемними активами в банках України, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 18.07.2019 № 97, із змінами та доповненнями;
 - Положення про здійснення банками фінансового моніторингу, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 19.05.2020 № 65, із змінами та доповненнями;
 - Постанови Національного банку України № 23 від 25.02.2022 «Про деякі питання діяльності банків України та банківських груп», із змінами та доповненнями;
 - вимог інших нормативно-правових актів України.

3. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

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

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової Ради/члена Правління (далі разом – член органу управління Банку) /впливової особи за виконання покладених на нього(неї) функцій/посадових обов'язків члена органу управління Банку/впливової особи, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між членом органу управління/впливовою особою та Банком Цивільно-правового договору/Трудового договору/Трудового договору (контракту) та/або рішенням Загальних Зборів Акціонерів Банку.

Вплилова особа – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку крім члена органу управління Банку.

Заробітна плата - це винагорода працівникам Банку, обчислена в грошовому виразі, яку Банк виплачує члену Наглядової Ради Банку/працівникові Банку за виконану ним роботу.

Змінна винагорода – це складові винагороди члена органу управління Банку/впливової особи, які відображають послідовне та виважене, з огляду на ризики, виконання функцій/ посадових обов'язків члена органу управління/впливової особи, а також результат, що перевищує умови Цивільно-правового договору / вимоги посадової інструкції. Змінна винагорода не є фіксованою та складається з:

- винагороди у вигляді преміювання– для члена Наглядової Ради (з яким укладено Трудовий договір/Трудовий договір (контракт)) члена Правління/впливової особи;
- разових винагород – для членів Наглядової Ради, з якими укладено Цивільно-правовий договір.

Додаткова заробітна плата – винагорода працівників Банку за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, а також за особливі умови праці. Вона включає: доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати (передбачені законодавством України), премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - включають винагороди та премії працівникам Банку, 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.

Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку – працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв згідно з цією Політикою.

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

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

Трудовий договір/трудовий договір (контракт) – трудовий договір/трудовий договір про дистанційну роботу/трудовий договір про надомну роботу/ трудовий договір (контракт)/трудовий договір (контракт) про дистанційну роботу, який укладається між Банком і членом органу управління /впливовою особою/працівником та регулює відносини Банку з членом органу управління Банку/впливовою особою/працівником, пов'язані з виконанням їх повноважень, їх права та обов'язки, відповідальність, види та розмір винагороди/заробітної плати, порядок її виплати, порядок припинення повноважень та вирішення спорів, та умови його припинення.

Фіксована винагорода – включає в себе винагороду члена органу управління/впливової особи відповідно до укладених з ними Цивільно-правових договорів /Трудових договорів/трудових договорів (контрактів), відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на покладені функції/посадові інструкції члена члена органу управління /впливової особи.

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 «Головний комплаєнс-менеджер (ССО)» (далі – ССО), «Головний ризик-менеджер (CRO)» (далі - CRO) вживаються в значеннях, визначених Стратегією управління ризиками АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».

3.3. Термін «Підрозділи контролю» вживається у значенні, визначеному у Положенні про оцінку ефективності організації корпоративного управління АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».

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

4. БАЗОВІ ПРИНЦИПИ

4.1. Основними принципами Політики винагород є:

- забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку, забезпечення сталого розвитку, узгодженість зі Стратегією розвитку Банку, не заохочення до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;
- дотримання корпоративних цінностей;
- забезпечення гендерно нейтральної та рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності;
- забезпечення такого рівня винагороди, який був би достатнім для залучення та утримання професіоналів з необхідним рівнем знань та досвіду;
- зв'язок змінної винагороди з довгостроковими результатами діяльності;
- встановлення фіксованої винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку, досягнення цілей, виконання обов'язків;
- здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності Банківської групи «ТАС», дотримання / виконання Стратегії розвитку АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» на 2024-2026 рр., бізнес-плану, бюджету та Декларації схильності до ризиків АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»;

- конкурентоспроможну модель винагороди/заробітної плати з метою залучення та утримання працівників - винагорода/заробітна плата має бути прозорою, справедливою і достатньою для залучення, мотивації і збереження необхідних професіоналів, та не надмірною.
- 4.2. Критерії для встановлення фіксованої та змінної винагороди для члена органу управління /впливової особи:
 - 4.2.1. Фіксована винагорода відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції та/ або в умовах укладеного договору члена органу управління/впливової особи, яка:
 - ґрунтується на зазначених критеріях;
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов Цивільно-правового договору (на платній основі)/Трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом органу управління/впливовою особою;
 - відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції та/ або в умовах укладеного з ним договору;
 - достатня для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати/ витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди;
 - не залежить від результатів діяльності Банку;
 - може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
 - не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
 - має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
 - має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління/впливовою особою його (її) функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;
 - 4.2.2. Змінна винагорода відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових/функціональних обов'язків члена органу управління /впливової особи.
 - 4.2.3. При встановленні змінної винагороди Банк керується такими принципами:
 - 1) сума винагороди члена органу управління/впливової особи визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього члена органу управління/впливової особи, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності члена органу управління /впливової особи враховує кількісні та якісні критерії;
 - 2) оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує Стратегію розвитку Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку;
 - 3) змінна винагорода членів Наглядової Ради та працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним органом / підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.
 - 4) можливість виплати змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними.
 - 4.2.4. У Банку не здійснюється виплата змінної винагороди в разі звільнення до з'ясування ефективності управління ризиками, досягнення цілей, виконання повноважень. Банк під час здійснення виплат члену органу управління/впливовій особі відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності члена органу управління/впливової особи і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.
- 4.3. Члени Наглядової Ради отримують фіксовану та змінну винагороди в розмірі, встановленому рішенням Загальних Зборів Акціонерів/Єдиного Акціонера Банку.
- 4.4. Політика спрямована на стимулювання члена органу управління/впливової особи/працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.
- 4.5. Комітет здійснює оцінку відповідності критеріям під час встановлення змінної винагороди для членів органу управління/впливових осіб/ працівників, які підпорядковані Наглядовій Раді, Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань аудиту – для керівника та працівників Служби внутрішнього аудиту.

- 4.6. Оцінка відповідності критеріям під час встановлення додаткової заробітної плати для всіх інших працівників здійснюється керівником відповідного підрозділу за погодженням з Головою Правління.

5. СКЛАДОВІ ВИНАГОРОДИ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

- 5.1. Суми фіксованої винагороди/складові частини винагороди/заробітної плати (окладу) відображаються в Трудових договорах/Трудових договорах (контрактах)/Цивільно-правових договорах та/або додатках до них.
- 5.2. Розмір фіксованої винагороди члена органу управління/впливової особи залежить також від їх кваліфікації, досвіду роботи загального та досвіду роботи у фінансово-банківській системі, інтенсивності праці на займаних посадах, важливості, складності, об'ємів виконуваних ними функцій, та повинен бути справедливим.
- 5.3. Винагорода члена органу управління /впливової особи включає наступні складові:
- 5.3.1. Види Фіксованої винагороди:
- для членів органів управління (працюючих на умовах Трудового договору/Трудового договору/Контракту) /впливової особи включає основну заробітну плату, доплати, надбавки за працю понад установлені норми, а також особливі умови праці та гарантійні та компенсаційні виплати передбачені чинним законодавством
 - для члена Наглядової Ради (у разі укладення Цивільно-правового договору) складається з щомісячної винагороди згідно Цивільно-правових договорів та компенсаційних виплат за відраджень, що можуть бути пов'язаними із виконанням особою функції члена Наглядової Ради.
- 5.3.2. Види Змінної винагороди:
- 1) -для члена Наглядової Ради (у разі укладення Трудового договору/Трудового договору (контракту))/члена Правління/впливової особи включає преміювання, а саме:
- премії згідно чинних положень про преміювання, які мають систематичний характер,
 - премія за підсумками роботи за рік;
 - премія за виконання важливих та особливо важливих завдань (в тому числі премія за реалізацію проєктів в Банку);
- 2) для члена Наглядової Ради (у разі укладення Цивільно-правового договору) включає разову винагороду.
- 5.4. Заробітна плата інших працівників включає наступні складові:
- основна заробітна плата;
 - додаткова заробітна плата;
 - 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 органу управління /впливові особи /працівники Банку мають право на програми стимулювання.
- 5.6. Для члена органу управління /впливової особи/працівників Банку існують наступні Програми стимулювання:
- можливість отримання послуг з добровільного медичного страхування (негрошове стимулювання);
 - забезпечення службовим автомобілем (негрошове стимулювання) (не поширюється на членів Наглядової Ради, з якими укладено Цивільно-правовий договір),
 - отримання компенсації за користування власним автомобілем у службових цілях (грошове стимулювання) (не поширюється на членів Наглядової Ради, з якими укладено Цивільно-правовий договір);
 - матеріальна допомога (не поширюється на членів Наглядової Ради, з якими укладено Цивільно-правовий договір).

6. ОСНОВНІ ЗАСАДИ

- 6.1 Положення про винагороду членів Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» затверджується Загальними Зборами Акціонерів / Рішенням Єдиного Акціонера, має узгоджуватись з цією Політикою.
- 6.2 Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» затверджується Наглядовою Радою Банку, має узгоджуватись з цією Політикою.
- 6.3 Положення про винагороду працівників АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» затверджується Правлінням Банку та має узгоджуватись з цією Політикою.

- 6.4 Банк приймає рішення щодо нарахування/виплати змінної винагороди/додаткової заробітної плати з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності Банку), дотримання вимог щодо достатності капіталу Банку, достатності ліквідності, результатів діяльності структурного підрозділу та працівників, за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку та така виплата змінної винагороди/додаткової заробітної плати є обґрунтованою. Банк на підставі обґрунтованого судження з урахуванням Стратегії розвитку Банку визначає у внутрішніх нормативних документах Банку критерії сталого розвитку, показники фінансового стану, результатів діяльності Банку, структурного підрозділу та відповідного працівника, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди/додаткової заробітної плати є обґрунтованою. Порядок здійснення розрахунку розміру змінної винагороди/додаткової заробітної плати визначається в окремих внутрішніх нормативних документах Банку, діючих у поточному періоді.
- 6.5 Зменшення, скасування, повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) може бути проведено на підставі окремого рішення відповідних органів, згідно повноважень, які зазначені в п.6.6. цієї Політики, за умови наявності обґрунтування критеріїв для прийняття такого рішення. Критерії включають такі випадки:
- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
 - 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку, відповідного структурного підрозділу, члена органу управління/впливової особи;
 - 3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
 - 4) Національний банк України прийняв рішення про:
 - віднесення Банку до категорії проблемних; віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку; виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII “Прикінцеві положення” Закону України “Про банки і банківську діяльність”;
 - 5) член органу управління / впливова особа:
 - був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, Кодекс поведінки(етики) в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК», Політику запобігання конфліктам інтересів в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК, Антикорупційну політику в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»;
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною;
 - 6) порушення вимог законодавства, внутрішніх нормативних, організаційно-розпорядчих, правостановлюючих документів, посадових інструкцій, наявність дисциплінарних стягнень;
 - 7) у випадку прийняття рішення/ виконання дій, які призвели до порушення встановленого Банком ризик-апетиту принаймні за одним з видів суттєвих ризиків, що визначені Стратегією управління ризиками АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 6.6 Розмір Винагороди/заробітної плати, з урахуванням норм цієї Політики, встановлюється:
- 6.6.1 Рішенням Загальних Зборів Акціонерів/ Рішенням Єдиного Акціонера - для членів Наглядової Ради.
- 6.6.2 Рішенням Наглядової Ради для:
- членів Правління Банку;
 - керівників підрозділів контролю;
 - відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу Банку;
 - працівників підрозділу внутрішнього аудиту;
 - корпоративного секретаря.
- 6.6.3 Правлінням Банку та/або Головою Правління - для впливових осіб та Правлінням Банку та/або Головою Правління для інших категорій працівників (окрім зазначених у пп.6.6.2. цієї Політики).
- 6.2. Комітет не рідше 1 (одного) разу на рік здійснює оцінку впровадження цієї Політики в Банку, яка включає питання врахування ризиків, розміру капіталу, ліквідності під час визначення розміру змінної винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку. Наглядова Рада Банку затверджує результати здійсненої Комітетом оцінки, здійснює контроль за реалізацією цієї Політики.

- 6.7 У разі необхідності Наглядова Рада Банку має право замовити проведення незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку.
- 6.8 Наглядова Рада Банку затверджує цю Політику за поданням та після її розгляду Комітетом.
- 6.9 Загальні Збори Акціонерів (для членів Наглядової Ради) або Наглядова Рада (для членів Правління, впливових осіб) установлюють / установлює обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода члена органу управління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.
- 6.10 Банк виплачує члену органу управління / впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:
- 1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;
 - 2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж 4 (чотири) роки.
- 6.11 Банк не застосовує обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пункті 6.10. цієї Політики, до члена органу управління / впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену органу управління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.
- 6.12 Період відстрочення починається з дня виплати члену органу управління / впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену органу управління / впливовій особі або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди).
- 6.13 Банк застосовує вимогу щодо запобігання використанню членами органу управління, впливовими особами хеджування ризиків щодо винагороди, до відстроченої змінної винагороди. А саме Банк забороняє передавати членами органів управління / впливовими особами третім особам ризики зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків шляхом відображення відповідних умов у Трудовому договорі/Трудовому договорі (контракті)/Цивільно-правовому договорі.
- 6.14 Повернення вже сплаченої змінної винагороди здійснюється, у випадку неможливості досягнення згоди, в порядку та у строки, передбачені законодавством України, на підставі рішення суду.
- 6.15 Для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди члена органу управління / впливової особи передбачається використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).
- 6.16 Банк під час здійснення виплат членам органів управління/впливовим особам відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності членам органів управління/впливовим особам і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

7. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

- 7.1. Винагорода членів Наглядової Ради розумно обґрунтована стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.
- 7.2. Положення про винагороду членів Наглядової Ради, яке затверджується Загальними Зборами Акціонерів / Єдиним Акціонером визначає:
- основні засади винагороди членів Наглядової Ради;
 - вимоги до Звіту про винагороду членів Наглядової Ради,
 - порядок розроблення, затвердження та оприлюднення Звіту про винагороду Членів Наглядової Ради.
- 7.3. Строк дії Цивільно-правового договору / Трудового договору (контракту) між Банком та членом Наглядової Ради встановлюється рішенням Загальних Зборів Акціонерів / Єдиного Акціонера на весь строк повноважень члена Наглядової Ради та зазначається у Цивільно-правовому договорі/Трудовому договорі (контракті).

8. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ/ВПЛИВОВИХ ОСІБ

- 8.1. Розмір змінної винагороди для членів Правління/впливових осіб, які не є керівниками підрозділів контролю, може бути пов'язаний з результатами діяльності Банку, а також виконанням індивідуальних завдань/результатів діяльності Банку, результатів діяльності відповідного підрозділу.
- 8.2. Змінна винагорода у вигляді преміювання за підсумками року визначається Наглядовою Радою з врахуванням результатів оцінки виконання плану роботи за підсумками року членів Правління/впливових осіб підпорядкованих підрозділів та оцінки рівня володіння відповідними компетенціями. Критерії оцінки ефективності роботи членів Правління/впливових осіб визначені в Положенні про систему оцінки діяльності управлінського персоналу в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» та в Положенні про систему управління ефективністю персоналу в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 8.3. Змінна винагорода не обмежується розміром, визначеним п. 8.2. цієї Політики. Комітет може надавати відповідні пропозиції Наглядовій Раді Банку щодо членів Правління/впливових осіб. Правління Банку та/або Голова Правління Банку може не обмежуватись розміром змінної винагороди, визначеним п. 8.2. цієї Політики щодо змінної винагороди впливових осіб.
- 8.4. Рішення про винагороду для членів Правління/впливових осіб повинні бути об'єктивними, незалежними та вільними від неналежного впливу з боку Правління.
- 8.5. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб, яке затверджується Наглядовою Радою Банку визначає:
 - основні засади винагороди членів Правління/впливових осіб;
 - вимоги до Звіту про винагороду Членів Правління/впливових осіб,
 - порядок розроблення, затвердження та оприлюднення Звіту про винагороду Членів Правління і Звіту про винагороду впливових осіб.
- 8.6. Строк дії Трудового договору (контракту)/Трудового договору членів Правління встановлюється від 1 (одного) до 3-х (трьох) років, який визначається рішенням Наглядової Ради та зазначається у Трудовому договорі (контракті)/Трудовому договорі. Строк дії Трудового договору (контракту)/Трудового договору впливових осіб зазначається у Трудовому договорі (контракті)/Трудовому договорі впливової особи.

9. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ ТА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПІДПОРЯДКОВАНІ НАГЛЯДОВІЙ РАДІ БАНКУ

- 9.1. Винагорода ССО, СРО, заробітна плата працівників підрозділів контролю та працівників, які підпорядковані Наглядовій Раді Банку не залежить від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктами контролю, та сприяє комплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю. Змінна винагорода ССО, СРО, та додаткова заробітна плата працівників підрозділів, які їм підпорядковуються переважно базується на досягнутих результатах їх діяльності. Наглядова Рада Банку встановлює розмір фінансового забезпечення в частині бюджетів підрозділів контролю та працівників, які підпорядковані Наглядовій Раді Банку, установлює розмір винагороди ССО, СРО, Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу Банку, керівника та працівників Служби внутрішнього аудиту, Корпоративного секретаря та здійснює контроль за їх виконанням/дотриманням.
- 9.2. Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань управління ризиками бере участь у розробленні фінансового забезпечення в частині розмірів винагороди ССО, СРО, Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу Банку та бюджетів підрозділів, які їм підпорядковуються.
- 9.3. Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань аудиту надає Наглядовій Раді рекомендації щодо затвердження фінансового забезпечення в частині розміру винагороди керівника Служби внутрішнього аудиту та бюджету підрозділу, який йому підпорядковується.
- 9.4. Для працівників, визначених у цьому розділі Політики, винагорода/заробітна плата встановлюється у відповідності до рішень Наглядової Ради з використанням підходів, визначених у Положенні про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК», Положенні про винагороду працівників АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» за погодженням з керівниками зазначених підрозділів та в межах затвердженого бюджету відповідних підрозділів із врахуванням вимог та обмежень, визначених цією Політикою.

10. ПРИНЦИПИ ВСТАНОВЛЕННЯ РОЗМІРУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ІНШИХ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ¹

- 10.1 Правління Банку з урахуванням норм цієї Політики встановлює розмір заробітної плати інших працівників Банку.
- 10.2 Заробітна плата працівників підрозділу кредитного адміністрування не повинна залежати від таких показників, як обсяг кредитів та обсяг прибутку, отриманого Банком у короткостроковому періоді.
- 10.3 Заробітна плата 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.
- 10.4 Основні принципи та засади заробітної плати працівникам Банку регламентовані в Положенні про винагороду працівників АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».

11. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

- 11.1. Директор Департаменту по роботі з персоналом ініціює процес визначення/перегляду переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку. Затвердження переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, здійснюється рішенням Правління Банку за поданням Департаменту по роботі з персоналом з урахуванням пропозицій Департаменту з ризиків та CRO. У разі необхідності, до процесу визначення таких осіб можуть залучатися інші підрозділи та посадові особи Банку.
- 11.2. Відповідні пропозиції щодо визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, розробляються на підставі застосування наступних критеріїв:
 - 11.2.1. Якісними критеріями, є те що особа:
 - 1) є членом органу управління;
 - 2) належить до керівників підрозділів контролю;
 - 3) належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;
 - 4) є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
 - 5) належить до керівників підрозділів, які виконують функції: юридичного супроводження діяльності Банку; фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування; економічного аналізу; запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення; управління персоналом; розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди; супроводження інформаційних технологій; забезпечення інформаційної безпеки;
 - 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;
 - 7) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених у підпункті 6) підпункту 12.2.1. цієї Політики, або накладення заборони (вето) на такі рішення;
 - 8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1) – 7) підпункту 12.2.1. цієї Політики.
 - 11.2.2. Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку є те, що особа:
 - 1) має право на суттєву винагороду за попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:
 - сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70000 євро за офіційним курсом гривень до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку;
 - здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;
 - 2) є керівником підрозділу першої лінії захисту;

¹ У цьому Розділі термін «працівники» використовуються для всіх працівників Банку, за виключенням працівників які зазначені в Розділах 7-9 цієї Політики.

- 3) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;
 - 4) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
 - 0,5% основного капіталу Банку;
 - еквівалента 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);
 - 5) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 4) пп. 12.2.2. цієї Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
 - 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від основного капіталу банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
 - 7) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 6) пп. 12.2.2. цієї Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
 - 8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені банку укласти угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
 - 0,5% основного капіталу Банку;
 - еквівалента 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди;
 - 9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах підпунктах 1) -8) підпункту 12.2.2. цієї Політики.
- 11.2.3. Кількісні критерії:
- 1) нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати;
 - 2) належність працівника до 0,3% кількості працівників Банку (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано / які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році (за умови, що на дату здійснення відповідних нарахувань / виплат у Банку працювало понад 1000 працівників).
- 11.2.4. Банк включає до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у пп. 11.2.1, 11.2.2, 11.2.3 цієї Політики.
- 11.3. Перегляд переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, проводиться на підставі пропозицій Департаменту по роботі з персоналом з урахуванням рекомендацій Департаменту з ризиків та здійснюється у міру необхідності (зміни організаційної структури Банку / зміни складів колегіальних органів тощо), але не рідше 1 (одного) разу на рік. Правління затверджує Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку на підставі критеріїв, визначених у цій Політиці.
- 11.4. Банк письмово повідомляє Загальним Зборам Акціонерів Банку/Єдиному Акціонеру (не рідше одного разу на рік) та Національному банку України (не рідше одного разу на рік та на його вимогу) про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку. Департамент по роботі з персоналом готує відповідні повідомлення/листа та надсилає на адресу Загальних Зборів Акціонерів Банку/Єдиного Акціонера/Національного банку України.

12. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕЛІКУ СУТТЄВИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ БАНКУ

- 12.1. Затвердження переліку суттєвих структурних підрозділів здійснюється Правлінням Банку за поданням Департаменту по роботі з персоналом з урахуванням пропозицій Департаменту з ризиків, CRO, Фінансового департаменту. У разі необхідності, до процесу визначення таких підрозділів можуть залучатися інші підрозділи та посадові особи Банку.
- 12.2. Банк щорічно визначає, затверджує, перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:
 - 1) профілі ризику структурного підрозділу;
 - 2) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);

- 3) показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.
- 12.3. Банк уключає до переліку суттєвих структурних підрозділів підрозділ, який відповідає критерію:
- 1) відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку банку (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).
- 12.4. Перегляд переліку суттєвих структурних підрозділів здійснюється не рідше 1 (одного) разу на рік та/або у разі змін у організаційній структурі Банку за поданням Департаменту по роботі з персоналом з урахуванням пропозицій Департаменту з ризиків, CRO, Фінансового департаменту.

13. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, ІНШІ ОБМЕЖЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

- 13.1. У період дії воєнного стану, Банк керується вимогами законодавства України, які діють в період воєнного стану або настання особливих умов. Не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом України «Про організацію трудових відносин у умовах воєнного стану».
- 13.2. У період дії воєнного стану у разі порушення Банком нормативів капіталу, ліквідності, кредитного ризику, інвестування, обмеження щодо операцій між банком та пов'язаними з інвестором за субординованим боргом особами, установлених Інструкцією про порядок регулювання діяльності банків в Україні, затвердженою постановою Правління Національного банку України від 28 серпня 2001 року № 368 Банк зобов'язаний дотримуватись обмежень та не здійснювати виплати бонусів, премій та інших додаткових матеріальних винагород Керівникам та впливовим особам Банку, крім виплат, які є фіксованими складовими винагороди. Дія цього пункту припиняється у разі скасування/внесення змін до Постанови Правління Національного банку України від 25.02.2022 № 23 «Про деякі питання діяльності банків України та банківських груп» в цій частині.

14. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА ЗВІТНОСТІ

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

№	Етап процесу	Ви д риз ику	Зміст/ короткий опис процедур контролю	Періодич- ність та терміни здійсненн я процедур и контролю	Види контролю					Відповідальний за здійснення процедур контролю
					залежно від моменту здійснення контролю	залежно від призначення контролю	залежно від суб'єкта контролю	Залежно від періодичності	Залежно від обсягів	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Розробка, перегляд цієї Політики	комп'ютерне	Контроль відповідності Політики вимогам законодавства ; узгодженості цієї Політики з іншими ВНД та організаційно-розпорядчими документами Банку	Під час розробки/ перегляду цієї Політики	попередній, поточний, подальший	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом

2	Визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку	комплаєнс	Контроль порядку визначення осіб яких має значний вплив на профіль ризику Банку, вимогам законодавства та цієї Політики	Не рідше 1 разу на рік/у разі настання змін	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом
3	Визначення переліку суттєвих підрозділів	комплаєнс	Контроль порядку визначення суттєвих підрозділів вимогам законодавства та цієї Політики	Не рідше 1 разу на рік/ у разі настання змін	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом
4	Встановлення фіксованої та змінної винагороди	операційний	Контроль відповідності критеріям при встановленні фіксованої та змінної винагороди	У разі встановлення/внесення змін	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом
5	Застосування зменшення/ скасування, відстрочення змінної винагороди	операційний	Контроль наявності критеріїв для застосування зменшення/ скасування, відстрочення змінної винагороди	Раз на рік	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом
6	Відстрочення змінної винагороди	операційний	Контроль відстрочення змінної винагороди	Раз на рік	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом
7	Результуючий	комплаєнс	-	-	поточний	превентивний	подвійний	функціональний	повний	-

- 14.3. На другій лінії захисту Департамент з ризиків, Департамент комплаєнс та інші підрозділи, що перебувають на другій лінії захисту (згідно Стратегії управління ризиками АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»), 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».
- 14.4. На третій лінії захисту Служба внутрішнього аудиту здійснює перевірку та оцінку ефективності процесу, регламентованого цією Політикою.
- 14.5. Щоквартально у строки та за формою, що визначені 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.

- 14.6. У 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 та впливових осіб АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».

15. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ


- 15.1. Ця Політика набуває чинності з дати його затвердження рішенням Наглядової Ради Банку.
- 15.2. 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.
- 15.3. 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.
- 15.4. Усі питання, не врегульовані цією Політикою, вирішуються у формах та порядку, передбаченому іншими внутрішніми нормативними документами Банку та на підставі законодавства України.
- 15.5. Ця Політика переглядається у міру необхідності, але не рідше 1 (одного) разу на рік.
- 15.6. 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.
- 15.7. Відповідальність за актуалізацію цієї Політики покладається на Департамент по роботі з персоналом.
- 15.8. Пропозиції щодо змін та доповнень до цієї Політики можуть направлятися на адресу Департаменту по роботі з персоналом.
- 15.9. За консультаціями щодо цієї Політики працівники Банку мають звертатися до Департаменту по роботі з персоналом.

16. ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ

- 16.1. Статут АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.2. Стратегія управління ризиками АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.3. Положення про Наглядову Раду АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.4. Положення про Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань призначень та винагород.
- 16.5. Положення про Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань аудиту.
- 16.6. Положення про Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань управління ризиками.
- 16.7. Положення про Правління АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.8. Політика функціонування системи внутрішнього контролю в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.9. Положення про винагороду членів Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.10. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.11. Положення про винагороду працівників АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.12. Положення про систему оцінки діяльності управлінського персоналу в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.13. Положення про оцінку ефективності організації корпоративного управління в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.14. Положення про ведення кадрової документації у АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 16.15. Положення про організацію процесу формування та надання управлінської звітності у АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».

17. 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	Зміни внесені у відповідь на зміни законодавства, а саме на вимогу Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів

		персоналом	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
2.0.	Рішення Наглядової Ради від 04.11.2021, протокол № 22/21	Макушинська С.В., директор Департаменту по роботі з персоналом	У рамках періодичного (не рідше одного разу на рік) перегляду ВНД Банку та з метою приведення у відповідність до вимог законодавства цю Політику викладено в новій редакції.
3.0	Рішення Наглядової Ради від 04.02.2022 протокол № 01/22-2	Макушинська С.В., директор Департаменту по роботі з персоналом	У рамках періодичного (не рідше одного разу на рік) перегляду ВНД Банку та з метою приведення у відповідність до вимог законодавства цю Політику викладено в новій редакції.
4.0	Рішення Наглядової Ради від 23.02.2023 протокол № 04/23	Макушинська С.В., директор Департаменту по роботі з персоналом	У рамках періодичного (не рідше одного разу на рік) перегляду ВНД Банку та з метою приведення у відповідність до вимог законодавства цю Політику викладено в новій редакції.
5.0	Рішення Наглядової Ради від 25.04.2024 протокол № 07/24	Макушинська С.В., директор Департаменту по роботі з персоналом	У рамках періодичного (не рідше одного разу на рік) перегляду ВНД Банку та з метою приведення у відповідність до вимог законодавства цю Політику викладено в новій редакції.