

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Рішенням Єдиного Акціонера
АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»
29 квітня 2024 року
Протокол № 5-2024

ПОЛОЖЕННЯ

Назва	: Положення про винагороду членів Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»
Відповідальний підрозділ	: Департамент по роботі з персоналом
Мета	: Визначення основних принципів та порядку нарахування й виплати винагороди, а також встановлення вимог до звіту про винагороду членів Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»
Категорія	: Документ з відкритим доступом
Версія	: 6.0.

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ	3
3. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ	3
4. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ	3
5. СКЛАДОВІ ТА СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ	4
6. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ	7
7. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ	7
8. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА ЗВІТНОСТІ	8
9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	10
10. ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ	10
11. ДОДАТКИ	11
12. ІСТОРІЯ ДОКУМЕНТУ	11

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення про винагороду членів Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» (далі – Положення) є внутрішнім нормативним документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «УНІВЕРСАЛ БАНК» (далі – Банк), який визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Наглядової Ради, складові винагороди, структуру такої винагороди, критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди, порядок оцінки виконання цих критеріїв, а також встановлює вимоги до Звіту про винагороду членів Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» (далі – Звіт про винагороду).
- 1.2. Це Положення узгоджується з Політикою винагороди АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» (далі – Політика).
- 1.3. Це Положення є обов'язковим для використання та поширюється на всіх членів Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» (далі – Наглядова Рада).

2. НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

- 2.1. Це Положення розроблено 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;
 - Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України 03.12.2018 № 814-рш, зі 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, зі 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;
 - вимог інших нормативно-правових актів України.

3. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

- 3.1. У цьому Положенні терміни та скорочення використовуються в наступному значенні:
Договір - Цивільно-правовий договір/Трудовий договір (контракт), укладений між Банком та членом Наглядової Ради.
Комітет - Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань призначень та винагород.
СЕД – система електронного документообігу.
- 3.2. Інші терміни в цьому Положенні живаються у відповідності до Політики, та використовуються у значеннях, визначених законодавством України, у т.ч. нормативно-правовими актами Національного банку України.

4. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

- 4.1. Порядок виплати винагороди членам Наглядової Ради визначається Політикою, Статутом Банку, цим Положенням, а також Договором. Договір з членом Наглядової Ради може бути укладено лише у разі наявності погодження Національним банком України такого члена Наглядової Ради.
- 4.2. Договір між Банком та членом Наглядової Ради від імені Банку підписується уповноваженою особою на умовах, затверджених рішенням Загальних Зборів Акціонерів/Єдиного Акціонера Банку.
- 4.3. Договір між Банком та членом Наглядової Ради містить інформацію про порядок, умови, форми, строки виплати винагороди.
- 4.4. Дія Договору між Банком та членом Наглядової Ради припиняється у разі припинення його повноважень.
- 4.5. Строк дії Договору між Банком та членом Наглядової Ради визначається рішенням Загальних Зборів Акціонерів / Єдиного Акціонера на весь строк повноважень члена Наглядової Ради та зазначається у Договорі.
- 4.6. Виконання функцій членами Наглядової Ради за Цивільно-правовими договорами може бути на платній або безоплатній основі.
- 4.7. У разі необхідності Наглядова Рада має право замовити проведення незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку.

5. СКЛАДОВІ ТА СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

- 5.1. Складові винагороди членів Наглядової Ради:
- Фіксована винагорода;
 - Змінна винагорода.
- 5.2. Структура винагороди у разі підписання Цивільно-правового договору:
- 5.2.1. Види Фіксованої винагороди:
- винагорода за виконання функцій члена Наглядової Ради відповідно до укладених Цивільно-правових договорів;
 - компенсаційні виплати за відрядження.
- 5.2.2. Види Змінної винагороди:
- разова винагорода.
- 5.3. Структура винагороди у разі підписання Трудового договору (контракту):
- 5.3.1. Фіксована винагорода включає:
- основну заробітну плату, доплати, надбавки за працю понад установлені норми, а також особливі умови праці та гарантійні та компенсаційні виплати згідно законодавства України.
- 5.3.2. Змінна винагорода включає:
- преміювання.
- 5.4. У Банку існують наступні Програми стимулювання для членів Наглядової Ради:
- 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).
- 5.5. Члени Наглядової Ради Банку отримують Фіксовану та Змінну винагороду в розмірі, встановленому рішенням Загальних Зборів Акціонерів/Єдиного Акціонера Банку.
- 5.6. Банк приймає рішення щодо нарахування/виплати Змінної винагороди 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, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності, результатів діяльності структурного підрозділу та працівників, за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку та така виплата змінної винагороди є обґрунтованою. Банк на підставі обґрунтованого судження з урахуванням Стратегії розвитку Банку визначає у внутрішніх документах Банку критерії сталого розвитку, показники фінансового стану, результатів діяльності Банку, структурного підрозділу та відповідного працівника, за умови досягнення яких виплата Змінної винагороди є обґрунтованою.
- 5.7. Зменшення, скасування, повернення (як поточної Змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) Змінної винагороди може бути проведено на підставі та в порядку, визначеному окремим рішенням Загальних Зборів Акціонерів/Єдиного Акціонера Банку, за наявності підходів, які зазначені в п.5.6 цього Положення, за умови наявності обґрунтування критеріїв для прийняття такого рішення.
- 5.7.1. 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 Наглядової Ради;
 - 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 Наглядової Ради:
 - 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, Кодексу поведінки(етики) в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК», Політики запобігання конфліктам інтересів в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК, Антикорупційної політики в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.
- б) за порушення вимог законодавства, внутрішніх нормативних, організаційно-розпорядчих, правостановлюючих документів, посадових інструкцій, наявності 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».
- 5.7.2. Порядок повернення Змінної винагороди членами Наглядової Ради визначається у рішенні Загальних зборів Акціонерів/Єдиного Акціонера про таке повернення.
- 5.8. Загальні Збори Акціонерів/Єдиний Акціонер Банку установлюють / установлює обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між Фіксованою та Змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода члена Наглядової Ради за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру Фіксованої винагороди члена Наглядової Ради за цей рік. Обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між Фіксованою та Змінною частинами винагороди визначено у внутрішніх нормативних документах Банку, діючих у поточному періоді.
- 5.9. Банк виплачує члену Наглядової Ради 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 чотири роки.
- 5.10. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати Змінної винагороди, визначені в пункті 5.,9. цього Положення, до члена Наглядової Ради, якщо розмір належної до виплати такому члену Наглядової Ради 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 Наглядової Ради за цей рік Змінна винагорода не перевищує 50% від розміру Фіксованої винагороди.
- 5.11. Період відстрочення починається з дня виплати члену Наглядової Ради невідстроченої Змінної винагороди та закінчується, коли Змінна винагорода повністю виплачена члену Наглядової Ради 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.
- 5.12. 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).
- 5.13. Членам Наглядової Ради заборонено передавати третім особам ризики зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі - хеджування ризиків щодо винагороди). Банк застосовує вимогу щодо запобігання використанню членами Наглядової Ради хеджування ризиків щодо винагороди, до відстроченої Змінної винагороди. А саме: Банк забороняє передавати членами Наглядової Ради третім особам ризики зменшення / скасування / повернення Змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків шляхом відображення відповідних умов у Договорі.
- 5.14. Зменшення, скасування, відстрочення Змінної винагороди відбувається на підставі окремого рішення Загальних Зборів Акціонерів/Єдиного Акціонера Банку, з обґрунтуванням фактів та враховуючи вимоги, зазначені в пункті 5.7. цього Положення, та за наявності підстав для такого рішення. Підставами можуть бути відповідні рішення Національного банку України, службові записки/висновки відповідних структурних підрозділів, результати службового розслідування тощо.
- 5.15. Усі спори, які виникають у зв'язку з невиконанням цього Положення вирішуються в судовому порядку.
- 5.16. Винагорода членів Наглядової Ради розумно обґрунтована стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.
- 5.17. Фіксована винагорода членів Наглядової Ради відповідає одночасно наступним критеріям:

- відповідає рівню професійного досвіду, визначеним функціональним обов'язкам члена Наглядової Ради та рівню його відповідальності (ключовий критерій);
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов Договору, укладеного між Банком та членом Наглядової Ради Банку;
 - є достатньою для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати Змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої Змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої Змінної винагороди);
 - не має залежати від результатів діяльності Банку;
 - 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 має стимулювати членів Наглядової Ради до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
- 5.18. Рішення про зміну розміру та/або порядку виплати винагороди членам Наглядової Ради може бути прийнято, зокрема, але не виключно, за результатами оцінки ефективності діяльності Наглядової Ради в цілому та оцінки діяльності кожного члена Наглядової Ради окремо. Оцінка ефективності діяльності членів Наглядової Ради враховує кількісні та якісні показники результатів роботи, а також оцінку володіння професійними компетенціями.
- 5.19. Оцінка ефективності діяльності членів Наглядової Ради проводиться шляхом: постановки цілей, затвердження плану роботи та оцінки виконання плану роботи та професійних компетенцій.
- 5.20. Оцінка виконання плану роботи визначається по шкалі виконання.
- 5.21. Оцінка професійних компетенцій визначається по шкалі виконання та включає наступні критерії: бізнес-мислення, орієнтованість на результат, управління змінами, розвиток інших компетенцій, корпоративна відповідальність.
- 5.22. Для визначення загальної оцінки виконання плану роботи та професійних компетенцій враховується загальний підсумок середньозваженого результату у відсотковому співвідношенні.
- 5.23. У разі прийняття Загальними Зборами Акціонерів/Єдиним Акціонером рішення про зміну розміру та/або порядку виплати винагороди діючим членам Наглядової Ради, з ними мають бути укладені нові Договори, або додаткові договори/угоди про зміну діючих Договорів, умови яких затверджуються Загальними Зборами Акціонерів/Єдиним Акціонером Банку.
- 5.24. Виплата / відстрочення / зменшення / скасування Змінної винагороди члена Наглядової Ради передбачає використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).
- 5.25. Членам Наглядової Ради у період виконання ними своїх обов'язків компенсуються витрати (у зв'язку з відрядженням тощо), пов'язані з виконанням функцій члена Наглядової Ради. Витрати компенсуються відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Банку, у розмірах, які встановлені внутрішніми нормативними документами для членів Правління Банку.
- 5.26. Банк виплачує винагороду у грошовій формі членам Наглядової Ради шляхом безготівкового переказу на їх поточні рахунки, зазначені в Договорі або письмовій заяві члена Наглядової Ради. Винагорода членам Наглядової ради – нерезидентам може виплачуватися в іноземній валюті відповідно до умов Договору. При виплаті винагороди членам Наглядової ради, Банк виступає податковим агентом, нараховує та утримує з неї податки, збори (обов'язкові платежі) у розмірі, порядку та умовах, передбачених законодавством України.
- 5.27. Виплата винагороди за неповний (зокрема, перший та/або останній) місяць здійснюється пропорційно до кількості робочих днів, протягом яких член Наглядової Ради виконував свої функції, передбачені законодавством України. Додаткові виплати зі звільнення/припинення повноважень не передбачені.
- 5.28. Виплата Фіксованої винагороди членам Наглядової Ради здійснюється відповідно до умов укладених з ними Цивільно-правових договорів. Виплата Фіксованої винагороди членам Наглядової Ради відповідно до умов укладених з ними Трудових договорів (контрактів) проводиться 15-го і останнього числа кожного місяця, а у випадку, якщо день виплати Фіксованої винагороди збігається з вихідним, святковим або неробочим днем – напередодні цього дня. Виплати Фіксованої винагороди членам Наглядової Ради, з якими укладено Трудовий договір (контракт) проводяться пропорційно відпрацьованому часу, відповідно до кількості робочих днів; оплата листків непрацездатності, відпусток, відряджень проводиться у відповідності до внутрішніх нормативних документів Банку та законодавства України.
- 5.29. Змінна винагорода виплачується членам Наглядової Ради протягом трьох робочих днів з дня відповідного рішення Загальних Зборів Акціонерів / Єдиного Акціонера та/або в строки, визначені у відповідних внутрішніх нормативних документах та/або рішенні Загальних Зборів Акціонерів / Єдиного Акціонера та/або Договорі.
- 5.30. Виплата компенсаційних виплат здійснюється відповідно до законодавства України.

- 5.31. Загальними зборами Акціонерів/Єдиним Акціонером може бути прийнято рішення про часткову виплату, скорочення Змінної винагороди за наявності обґрунтованих підстав для прийняття такого рішення.
- 5.32. Пояснення методів, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Наглядової Ради наведено у внутрішніх нормативних документах з питань оцінки.

6. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

- 6.1. Звіт про винагороду та обсяг відомостей, які підлягають оприлюдненню, повинні містити інформацію про ефективність виконання кожним членом Наглядової Ради своїх функцій, включаючи інформацію щодо:
 - 1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Наглядової Ради за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
 - 2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
 - 3) опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Наглядової Ради;
 - 4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Наглядової Ради Змінної винагороди;
 - 5) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.
 - 6) фактичної присутності члена Наглядової Ради на засіданнях Наглядової Ради та її комітетів, до складу яких такий член Наглядової Ради входить, або причини його відсутності;
 - 7) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової Ради (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Наглядової Ради;
 - 8) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Наглядової Ради;
 - 9) інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Наглядової Ради у звітному фінансовому році:
 - суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
 - ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат.
 - 10) інформацію щодо винагороди у формі участі членів Наглядової Ради у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:
 - участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
 - участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Наглядової Ради протягом звітного фінансового року.
 - 11) інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Наглядової Ради (із зазначенням сум і відсоткових ставок).
- 6.2. Інформація про виплати винагороди членам Наглядової Ради, що відбулися протягом звітного фінансового року має міститися у річному звіті та включає перелік питань, наведених в п.6.1. цього Положення.

7. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ

- 7.1. Загальні Збори Акціонерів / Єдиний Акціонер Банку затверджують це Положення за поданням та після його розгляду Комітетом та Наглядовою Радою.
- 7.2. Департамент по роботі з персоналом, Штат Головного бухгалтера, Фінансовий департамент та Юридичний департамент попередньо розглядають та узгоджують це Положення. Департамент комплаєнс, Департамент з ризиків погоджують це Положення на 2 лінії захисту. Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення на кожних річних Загальних Зборах Акціонерів. Банк за наявності пропозицій щодо внесення змін до цього Положення забезпечує надання акціонерам Банку опису пропонувананих змін до системи винагороди порівняно з попереднім роком (періодом).
- 7.3. Департамент по роботі з персоналом розміщує це Положення на офіційній вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

- 7.4. Департамент по роботі з персоналом щорічно готує проєкт Звіту про винагороду (з урахуванням вимог Розділу 6 цього Положення) та надає його на попередній розгляд Комітету. Після попереднього розгляду Комітет надає проєкт Звіту про винагороду на погодження Наглядовій Раді Банку. Головний бухгалтер Банку надає Інформацію про виплати винагороди членам Наглядової Ради, що відбулися протягом звітного фінансового року до Департаменту по роботі з персоналом, а Департамент по роботі з персоналом передає Фінансовому департаменту для включення до Звіту про Управління, який є складовою річного звіту Банку.
- 7.5. Наглядова Рада погоджує Звіт про винагороду та подає його на розгляд та затвердження Загальними Зборами Акціонерів/Єдиним Акціонером.
- 7.6. Звіт про винагороду затверджується рішенням Загальних Зборів Акціонерів/Єдиного Акціонера. Звіт про винагороду підписується уповноваженою на це особою рішенням Загальних Зборів Акціонерів/Єдиного Акціонера, скріплюється печаткою Банку, прошнуровується, засвідчується підписом Голови Правління Банку та скріплюється печаткою Банку.
- 7.7. З метою підготовки Звіту про винагороду Директор Департаменту по роботі з персоналом має право звертатися до Корпоративного секретаря, структурних підрозділів Банку, членів Наглядової Ради з запитом про надання інформації у межах їх компетенції. Запит надсилається засобами електронної пошти на адресу членів Наглядової Ради, відповідальних осіб.
- 7.8. Керівник структурного підрозділу, член Наглядової Ради, Корпоративний секретар, який отримав запит Директора Департаменту по роботі з персоналом про надання інформації для підготовки Звіту про винагороду, у межах своєї компетенції має засобами електронної пошти надати свою аргументовану відповідь, що містить запитувану інформацію.
- 7.9. Департамент по роботі з персоналом готує Звіт про винагороду, виплачену членам Наглядової Ради протягом звітного фінансового року. Звіт про винагороду, виплачену членам Наглядової Ради протягом звітного фінансового року розміщується Управлінням маркетингу на офіційній вебсторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Загальними Зборами Акціонерів / Єдиним Акціонером, із забезпеченням можливості його перегляду, у порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами Банку.
- 7.10. Банк вносить до умов Договорів згоду членів Наглядової Ради на оприлюднення обсягу відомостей про винагороду.

8. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА ЗВІТНОСТІ

- 8.1. Система внутрішнього контролю виконання вимог цього Положення складається з трьох ліній захисту.
- 8.2. 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	
					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 цього Положення	комп'ютерні	Контроль відповідності цього Положення вимогам законодавства; узгодженості цього Положення з іншими ВНД та організаційно-розпорядчими документами Банку	Під час розробки/перегляду цього Положення	попередній, поточний, подальший	превентивний	подвійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом

2	Нарахування винагороди	комплаєнс	Контроль нарахування винагороди	Відповідність нарахування винагороди вимогам законодавства	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Головний бухгалтер
3	Виплата винагороди	операційний	Відповідність фактичних виплат умовам Договору	Щомісячно	подальший	виявлюючий	подвійний	періодичний	портфельний	Директор Департаменту по роботі з персоналом, Головний бухгалтер.
4	Складання Звіту про винагороду	комплаєнс/операційний	Контроль повноти, правильності та своєчасності складання Звіту про винагороду та подання його на розгляд Комітету/Наглядовій Раді	Щорічно	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом
5	Розгляд Звіту про винагороду	операційний	Контроль своєчасності розгляду Звіту про винагороду	Щорічно	попередній	превентивний	колегіальний	функціональний	повний	Комітет, Наглядова Рада
6	Внесення інформації про виплату винагороди членам Наглядової Ради до Звіту про Управління, що є складовою річного звіту Банку	Комплаєнс/операційний	Контроль включення інформації про виплату винагороди членам Наглядової Ради до Звіту про Управління, що є складовою річного звіту Банку	Щорічно	попередній	превентивний	подвійний	функціональний	повний	Головний бухгалтер, Фінансовий департамент
7	Підготовка Звіту про винагороду виплачену членам Наглядової Ради протягом звітного фінансового року та розміщення його на офіційній вебсторінці Банку в мережі Інтернет	операційний	Контроль своєчасності створення заявки в системі СЕД щодо розміщення Звіту про винагороду виплачену членам Наглядової Ради протягом звітного фінансового року на офіційній вебсторінці Банку в мережі Інтернет	Щорічно	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом
		комплаєнс	Контроль розміщення Звіту про винагороду виплачену членам Наглядової Ради протягом звітного фінансового року на офіційній вебсторінці Банку в мережі Інтернет		поточний					
8	Розміщення Положення на офіційній вебсторінці в мережі Інтернет	операційний	Контроль своєчасності створення заявки в системі СЕД щодо розміщення Положення на офіційній вебсторінці в мережі Інтернет	Щорічно	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Директор Департаменту по роботі з персоналом

	КОМПЛЕАНС	Контроль розміщення Положення на офіційній вебсторінці в мережі Інтернет	ПОТОЧНИЙ					
--	-----------	---	----------	--	--	--	--	--

- 8.3. 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».
- 8.4. На третій лінії захисту Служба внутрішнього аудиту здійснює перевірку та оцінку ефективності процесу, регламентованого цим Положенням.
- 8.5. Щорічно у строки та формі, 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) інформації про хід процесу, що регламентується цим Положенням.
- 8.6. У рамках процесу, що регламентується цим Положенням формується та подається наступна управлінська звітність:

№ з/п	Назва та формат звіту	Відповідальний за підготовку звітності	Одержувач / Користувач звітності	Періодичність подання звітності
1	Звіт про винагороду (Додаток 1 до цього Положення)	Департамент по роботі з персоналом	Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань призначень та винагород/Наглядова Рада/ Загальні Збори Акціонерів/ Єдиний Акціонер	1 (один) раз на рік

9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 9.1. Це Положення набуває чинності з моменту його затвердження рішенням Загальних Зборів Акціонерів/Єдиного Акціонера.
- 9.2. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються Загальними Зборами Акціонерів/Єдиним Акціонером та оформлюються або окремим документом, або шляхом викладення його в новій редакції. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції документу.
- 9.3. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, у тому числі й у зв'язку з прийняттям нових законодавчих актів, або внесенням змін до діючих, це Положення буде діяти лише в частині, яка не суперечить законодавству України та нормативним актам Національного банку України. Зміни до Положення вносяться та затверджуються на засіданні Загальних Зборів Акціонерів.
- 9.4. Усі питання, не врегульовані цим Положенням, вирішуються у формах та порядку, передбаченому іншими внутрішніми нормативними документами Банку та на підставі законодавства України.
- 9.5. Це Положення переглядається у міру необхідності, але не рідше 1 (одного) разу на рік.
- 9.6. Це Положення 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.
- 9.7. Відповідальність за актуалізацію цього Положення покладається на Департамент по роботі з персоналом.
- 9.8. Пропозиції щодо змін та доповнень до цього Положення направляти на адресу Департаменту по роботі з персоналом.
- 9.9. За консультаціями щодо цього Положення працівники Банку мають звертатися до Департаменту по роботі з персоналом.

10. ПОВ'ЯЗАНІ ДОКУМЕНТИ

- 10.1. Статут АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 10.2. Стратегія управління ризиками АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 10.3. Положення про Наглядову Раду АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «УНІВЕРСАЛ БАНК».

- 10.4. Положення про Комітет Наглядової Ради АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК» з питань призначень та винагород.
- 10.5. Політика винагороди АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 10.6. Політика функціонування системи внутрішнього контролю в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 10.7. Положення про систему оцінки діяльності управлінського персоналу в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 10.8. Положення про оцінку ефективності організації корпоративного управління в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 10.9. Положення про ведення кадрової документації у АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 10.10. Порядок укладання договорів цивільно-правового характеру між фізичними особами та АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 10.11. Методика моніторингу системи внутрішнього контролю в АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК».
- 10.12. Порядок розміщення й оновлення інформації на власних веб-сайтах Банку та рекламних матеріалів на зовнішніх ресурсах.

11. ДОДАТКИ

Додаток 1 – Звіт про винагороду членів Наглядової Ради



Додаток 1.1.doc

12. ІСТОРІЯ ДОКУМЕНТУ

Версія	Дата	Автор (ПІБ, посада)	Опис зміни
1.0	Рішення Загальних Зборів Акціонерів від 25.04.2019, протокол № 1-2019	Макушинська С.В., Департамент кадрового адміністрування та оплати праці персоналу	Перша версія
2.0.	Рішення Єдиного акціонера від 28.04.2020, протокол № 1-2020	Макушинська С.В., Департамент кадрового адміністрування та оплати праці персоналу	Документ викладено в новій редакції
3.0.	Рішення Єдиного акціонера від 29.04.2021, протокол № 1-2021	Макушинська С.В., Департамент по роботі з персоналом	Документ викладено в новій редакції
4.0.	Рішення Єдиного акціонера від 25.02.2022, протокол № 3-2022	Макушинська С.В., Департамент по роботі з персоналом	Документ викладено в новій редакції
5.0.	Рішення Єдиного акціонера від 28.04.2023, протокол № 1-2023	Макушинська С.В., Департамент по роботі з персоналом	Документ викладено в новій редакції
6.0.	Рішення Єдиного акціонера від 29.04.2024, протокол № 5-2024	Макушинська С.В., директор Департаменту по роботі з персоналом	Документ викладено в новій редакції

Голова Правління
 АТ «УНІВЕРСАЛ БАНК»
 відповідно до Рішення
 Єдиного акціонера №
 від року

підпис
печатка

Ірина СТАРОМІНСЬКА