

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протоколом
Засідання Наглядової Ради
АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
«28» грудня 2021р. №94

ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ**АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»**

Рівень доступу до документу:	Для внутрішнього користування (з відкритим доступом)
Дія документу розповсюджується на:	Головний офіс Відділення
Подається до контролюючих органів влади	ні

Історія документу

Версія №	Реквізити документу про затвердження			Дія	ПІБ відповідального за супроводження документу
	номер	дата	назва		
1.00	94	28.12.2021	Протокол засідання Наглядової Ради	Затверджена версія 1.00	Масютіна О.О.

Зміст

1. Загальні положення	3
2. Нормативна база	3
3. Визначення термінів і скорочень	4
4. Основні засади	5
5. Завдання, принципи, підходи системи винагороди.	7
6. Складові системи винагороди.....	9
7. Права співробітників на оплату праці і її захист	9
8. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.....	10
9. Вимоги до винагороди окремих працівників, у тому числі підрозділів контролю	10
10. Вимоги до системи винагороди Банку, як торговця на фондовому ринку	11
11. Організація системи внутрішнього контролю.....	11
14. Заключні і перехідні положення	14
15. Лист узгодження.....	15

1. Загальні положення

- 1.1. Політика винагороди АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ» (надалі - Політика) є внутрішнім нормативним документом АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ» (надалі - Банк), який визначає основні принципи будови системи винагороди, порядок нарахування й виплати винагороди керівникам та працівникам, впливовим особам, особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.
- 1.2. Визначення та реалізація політики винагороди 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, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків.
- 1.3. Процедури, визначені політикою винагороди Банку є чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання.
- 1.4. Ця Політика є обов'язковою для використання особами, на яких вона поширює свою дію, та регулює питання їх винагороди.
- 1.5. В Рамках оприлюднення річного звіту про управління надається інформація щодо загального розміру винагороди керівників Банку.
- 1.6.3 метою реалізації норм, визначених цією Політикою, заходи і процедури щодо забезпечення функціонування системи винагороди регламентуються з необхідним ступенем деталізації у відповідних внутрішніх документах Банку. До таких документів зокрема відносяться:
- Положення про винагороду членів Наглядової ради, затверджене загальними зборами акціонерів;
 - Положення про винагороду членів Правління, затверджене Наглядовою радою.
- 1.7. Банк затверджує цю Політику, вище зазначені внутрішні документи щодо винагороди з метою забезпечення ефективного корпоративного управління та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

2. Нормативна база

2.1. Ця Політика розроблена відповідно до:

- Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
- Кодексу законів про працю України 14.08.2021р. № 332-08 ВР;
- Закону України «Про оплату праці» від 15.07.2021р. № 108/95 ВР;
- Закону України «Про відпустку» від 14.08.2021р. № 504/96 ВР;
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затверджене постановою Правління Національного банку України № 88 від 02.07.2019, далі – Положення НБУ № 88;

- Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах», затверджене постановою Правління Національного банку України № 64 від 11.06.2018, далі – Положення НБУ № 64;
- Положенням про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку», затвердженим постановою Правління НБУ № 153 від 30.11.2020;
- Положення про організацію внутрішнього аудиту в банках України, затвердженого постановою Правління Національного Банку України № 311 від 10.05.2016;
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України», затверджених рішенням Правління Національного банку України № 814-рш від 03.12.2018;
- Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку «Про затвердження Вимог (правил) щодо здійснення діяльності з торгівлі цінними паперами: брокерської діяльності, дилерської діяльності, андеррайтингу, управління цінними паперами» № 640 від 03.11.2020, далі – Рішення НКЦПФР № 640.

3. Визначення термінів і скорочень

3.1. В даній Політиці використані наступні терміни:

Термін	Визначення
Керівники банку	Голова, його заступники та члени Наглядової ради Банку, голова, його заступники та члени Правління Банку, головний бухгалтер Банку
Головний комплаєнс-менеджер (ССО)	Головна посадова особа банку, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс)
Головний ризик-менеджер (CRO)	Головна посадова особа банку, відповідальна за управління ризиками
Впливова особа	Керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення.
Торговець	Юридична особа, що утворюється та функціонує у формі господарського товариства і яка в установленому порядку отримала ліцензію на провадження професійної діяльності на фондовому ринку (ринку цінних паперів) - діяльності з торгівлі цінними паперами.
Винагорода	матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання співробітників за виконання покладених на них посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між співробітником та Банком договору.
Заробітна плата	Винагорода, обчислена в грошовому виразі, яку отримують співробітники за виконану роботу згідно з трудовим договором.
Базова фіксована частина винагороди	Винагорода за виконану роботу згідно зі встановленими нормами праці. Базова фіксована частини винагороди є основною заробітною платою і встановлюється у вигляді посадового окладу.
Змінна частина винагороди	Це додаткова заробітна плата - винагорода, яка включає надбавки,

	доплати, преміальні виплати, заохочувальні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством та нормативними документами Банку.
Щомісячна надбавка	Додаткова форма грошової винагороди, що спрямована на стимулювання якісного виконання співробітниками покладених на них обов'язків. Надбавка, яка є частиною додаткової заробітної плати.
Персональна надбавка	Різновид надбавки до посадового окладу, виконує компенсаційну роль для спеціалістів за особливий характер роботи, інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи, за особливі умови праці, за високі досягнення в роботі, за професійну майстерність, також для утримання висококваліфікованих і «дефіцитних» на ринку праці спеціалістів. Надбавка, яка є частиною додаткової заробітної плати.
Преміальні виплати	Це додаткова форма грошової винагороди, одна з форм заохочення успіхів за якісне виконання особливо важливих завдань і робіт, за отримання конкретного вчасного результату, що можливо виміряти, в повному обсязі, необхідної якості, за досягнення високих фінансових результатів Банку. Проводяться з метою матеріальної зацікавленості співробітників в підвищенні ефективності своєї праці та поліпшенні результатів діяльності Банку.
Система грейдування посад	Система посадових рівнів, що об'єднує різноманітні посади Банку в єдину систему в залежності від факторів, які визначають місце посади в ієрархії. Кожному посадовому рівню відповідає певний діапазон оплати. Система грейдування посад дозволяє впорядкувати систему оплати праці, підтримувати її конкурентоспроможність порівняно з рівнем оплати аналогічних посад на ринку.
Соціальні виплати	Виплати співробітникам, що здійснюються повністю або частково за рахунок Банку (матеріальна допомога, оплата мобільного телефону, навчання, оплата відпусток, лікарняних тощо).

3.2. В даній політиці використані наступні скорочення:

Скорочення	Розшифрування
Банк	АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»

4. Основні засади

- 4.1. Політика винагороди затверджується Наглядовою радою Банку.
- 4.2. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.
- 4.3. Визначення та реалізація політики винагороди 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, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків.

4.4. Процедури, визначені політикою винагороди є чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння, моніторингу та дотримання.

4.5. Політика винагороди визначає критерії для встановлення:

1) базової фіксованої частини винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника;

2) змінної частини винагороди, яка відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника.

4.6. Види та розмір винагороди визначаються з урахуванням норм цієї Політики:

- Положенням про винагороду членів Наглядової ради, затвердженим загальними зборами акціонерів - для членів Наглядової Ради. Це Положення має узгоджуватись з цією Політикою та містити вимоги до Звіту про винагороду членів Наглядової Ради Банку.
- Положенням про винагороду членів Правління, затвердженим Наглядовою радою Банку – для членів Правління. Це Положення має узгоджуватись з цією Політикою та містити вимоги до Звіту про винагороду членів Правління Банку.
- Рішенням Наглядової Ради (з урахуванням терміну імплементації змін до Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням НБУ №628-рш від 22.12.2021р., що передбачає необхідність розробки та затвердження положення про винагороду для цих категорій працівників) для працівників підрозділів контролю та осіб, які мають вплив на загальний профіль ризику Банку (за виключенням Голови та членів Наглядової ради, Правління Банку, працівників підрозділів контролю)
- Правлінням та/або Головою Правління для інших категорій працівників.

4.7. Правління банку забезпечує виконання таких функцій щодо винагороди:

- упровадження системи винагороди в Банку, удосконалення заходів матеріального та нематеріального стимулювання працівників банку;
- здійснення моніторингу рівня оплати праці та інших складових системи стимулювання працівників банку порівняно з ринковим рівнем;
- розгляд пропозицій з удосконалення оплати праці, матеріального та нематеріального стимулювання працівників банку.

4.8. Банк розвиває, підтримує та оцінює компетентність працівників банку та встановлює заходи щодо їх винагороди та стимулювання з метою досягнення цілей діяльності Банку, уключаючи цілі системи внутрішнього контролю.

4.9. Передумови зміни існуючої системи винагороди:

4.10. Наглядова Рада банку не рідше одного разу на рік здійснює оцінку впровадження політики винагороди в банку та повідомляє про результати оцінки Національний Банк.

- 4.11. Банк, як правило, не застосовує практики виплати винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними, а також винагороди в разі звільнення до з'ясування ефективності управління ризиками, досягнення цілей, виконання повноважень.
- 4.12. Банк має право відкликати виплату будь-якої змінної частини винагороди, якщо буде доведено, що вона була здобута за рахунок неетичних або кримінальних дій працівника, халатної поведінки, недотримання Кодексу поведінки (етики) АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Політики запобігання конфліктам інтересів АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Антикорупційної політики АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», посадових обов'язків тощо з урахуванням норм Положення про дисциплінарний комітет.

5. Завдання, принципи, підходи системи винагороди.

5.1. Банк встановлює конкурентоспроможну систему винагороди з метою залучення та утримання працівників. Основними завданнями якої є:

- Мотивувати і зосередити зусилля співробітників на досягненні їх індивідуальних та командних цілей на кожному рівні, підтримувати мотивуючий ефект в довгостроковій перспективі.
- Оптимізувати систему оплати праці співробітників.
- Підвищувати керованість і надавати певну гнучкість системі оплати праці.
- Утримувати і залучати висококваліфікований персонал.
- Формувати корпоративний дух і підвищувати лояльність співробітників у компанії.
- Підвищувати почуття соціальної захищеності у співробітників компанії.
- Знижувати рівень стресу, підтримувати оптимізм і рівень активності співробітників.
- Забезпечувати чіткий і регулярний моніторинг системи оплати праці персоналу.
- Утримуватись від значних ризиків.

Принципи системи оплати праці:

- Оптимальність – оплата праці співробітників за результатами їх роботи має бути оптимальною для ефективного існування Банку в умовах вільного підприємництва і підтримки конкурентоздатності Банку.
- Принцип справедливості та гендерної нейтральності – кожний співробітник Банку має право на винагороду за працю без будь-якої дискримінації по статі, віку, національності, приналежності або неприналежності до громадських об'єднань. Оплата праці кожного співробітника залежить від його особистого трудового внеску, якості праці, а також складності виконаних обов'язків, кваліфікації співробітника, що забезпечує дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.
- Принцип ефективності – отримані доходи Банку дозволяють вирішувати поточні і перспективні завдання, що стоять перед ним. Банк повинен мати регулярне фінансове нарощування для свого розширення і розвитку.

- Принцип координації проявляється в гармонізації всіх її елементів: посадових окладів, премій, надбавок.
- Принцип систематичності проявляється в регулярному моніторингу ефективності системи оплати праці. Орієнтує на досягнення системності в підході до оплати праці, характеризується шляхом встановлення тісного зв'язку між елементами оплати праці та:
 - зміною макроекономічних показників, що характеризують загальну ситуацію в країні та світі;
 - станом зовнішнього та внутрішнього ринків праці;
 - динамікою маркетингових, економічних та фінансових показників;
 - циклічними змінами якісних характеристик співробітників.

В результаті формується стійка система управління, здатна до саморегуляції та дозволяє динамічно адаптувати політику оплати праці до змін умов перспективного розвитку.

- Принцип управління ризиками полягає в тому, що дана Політика винагороди відповідає та сприяє ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику, стимулює членів органів управління, впливових осіб діяти в інтересах банку та не приймати надмірних ризиків.
- Принципи щодо визначення прийняттого співвідношення дохідності та ризиків.
- Принцип усунення будь-якого прямого зв'язку між винагородою відповідних осіб, які головним чином займаються однією діяльністю, та винагородою або доходами, отриманими іншими відповідними особами, які головним чином займаються іншою діяльністю, якщо може виникнути конфлікт інтересів у відношенні такої діяльності.

5.2. Підходи до системи винагороди

Банк забезпечує реалізацію наступних підходів до системи винагороди:

- Зв'язок оплати праці з підвищенням ефективності - збільшення вкладу співробітника в досягнення мети Банку призводить до підвищення доходу співробітника.
- Адаптація до змін – розподіл Фонду оплати праці у відповідності з поточними стратегічними цілями, вибраними пріоритетами розвитку Банку, а також у відповідності до загальноекономічної ситуації в країні та законодавством у сфері трудових відносин.
- Диференціація оплати праці:
 - Облік стану регіонального ринку праці дозволяє організувати оплату праці враховуючи попит і пропозиції за окремими спеціальностями і групами персоналу враховуючи специфіку.
 - Облік стану ринку праці по сферах діяльності і спеціальностям – дозволяє забезпечити приплив у Банк сучасних співробітників.
 - Визначення і облік посад співробітників всередині Банку в залежності від їхньої значимості та впливу на бізнес результат і досягнення стратегічних цілей із використанням системи

грейдування, що встановлює і фіксує цінність, яку конкретна робота приносить Банку і встановлює певний діапазон оплати для кожного грейду.

- Поєднання оплати праці з іншими видами стимулювання, до яких відносяться оцінка і планування кар'єрного росту, можливість навчання і розвитку.

6. Складові системи винагороди.

Система винагороди в Банку включає в себе:

- **Заробітну плату**, що ділиться на:
 - **Базову фіксовану частину винагороди**- це основна заробітна плата, що встановлюється у вигляді посадового окладу.

Розмір посадових окладів залежить від складності роботи, що виконується, професійно- ділових якостей працівника, фінансового результату діяльності Банку та встановлюється Головою Правління Банку при прийомі на роботу і не може зменшуватися, крім випадків, передбачених діючим Законодавством.

Посадовий оклад не може бути нижчим мінімального розміру заробітної плати, встановленого Законодавством.

Посадові оклади можуть переглядатися в сторону збільшення в залежності від професійних, ділових якостей працівників та інтенсивності праці. Рішення про підвищення працівнику Банку посадового окладу приймає Голова Правління.

- **Змінну частину винагороди**, яка включає надбавки, доплати, преміальні виплати, заохочувальні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством та нормативними документами Банку.

Рішення про встановлення, виплату, відстрочення, підвищення, зниження /скасування/ повернення змінної частини винагороди приймається відповідно до п. 4.6. даної Політики з урахуванням прийнятих банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу, рівня ліквідності.

- **Соціальні виплати.**

7. Права співробітників на оплату праці і її захист

Утримання із заробітної плати можуть проводитися у випадках передбачених діючим законодавством.

Відомості про систему винагороди, заробітну плату є конфіденційними, надаються відповідним органам та особам тільки у випадках, передбачених законодавством. Трудові суперечки по питанням оплати праці розглядаються і вирішуються відповідно до діючого законодавства України.

8. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку

- 8.1. Відповідальним органом управління за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, є Наглядова Рада Банку.
- 8.2. Критерії для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку враховують усі ризики, на які може наражатися банк : потенційний вплив професійної діяльності осіб на профіль ризику Банку на основі повноважень і обов'язків цих осіб, показників ризику та ефективності діяльності Банку.
- 8.3. Оформлення результатів осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, у тому числі затвердження переліку цих осіб, здійснюється затвердженням протоколу Наглядової ради.
- 8.4. Перегляд переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, здійснюється не рідше 1 (одного) разу на рік і може збігатись із строками періодичного перегляду цієї Політики.
- 8.5. Банк надає протокол Наглядової ради, яким затверджений перелік осіб та сам перелік осіб професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику банку Національному банку України та Загальним зборам Банку на їх вимогу.

9. Вимоги до винагороди окремих працівників, у тому числі підрозділів контролю

- 9.1. Наглядова рада Банку затверджує бюджет підрозділів контролю і встановлює розмір винагороди керівникам та співробітникам підрозділів контролю.
- 9.2. Винагорода головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера та працівників управління ризик-менеджменту, підрозділу комплаєнс, а також відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу та підрозділу фінансового моніторингу не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю, та має сприяти комплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю. Змінна частина винагороди головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера та підрозділу ризик-менеджменту, підрозділу комплаєнс має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності.
- 9.3. Винагорода внутрішніх аудиторів, у тому числі керівника підрозділу внутрішнього аудиту банку, не пов'язана з фінансовими результатами структурних підрозділів, у яких проводиться аудиторська перевірка (аудит).
- 9.4. Підрозділ кредитного адміністрування для уникнення конфлікту інтересів повинен отримувати винагороду, що не залежить від таких показників, як обсяг кредитів та обсяг прибутку, отриманого банком у короткостроковому періоді.
- 9.5. Винагорода працівників підрозділу по роботі з проблемними активами не залежить від результатів роботи підрозділів, які здійснюють активні банківські операції.

10. Вимоги до системи винагороди Банку, як торговця на фондовому ринку

- 10.1. Згідно з вимогами Рішення НКЦПФР № 640 Банк, як торговець визначає та впроваджує цю Політику та практику винагороди за відповідними внутрішніми процедурами, враховуючи інтереси усіх клієнтів, з метою забезпечення справедливого поводження з клієнтами та недопущення порушення їх інтересів практикою винагороди, прийнятою торговцем в короткостроковій, середньостроковій або довгостроковій перспективі.
- 10.2. Політика та практика винагороди розроблені з метою не створювати конфлікт інтересів або стимул, який може призвести до того, що відповідні особи нададуть перевагу власним інтересам або інтересам торговця, тим самим завдаючи шкоди будь-якому клієнту.
- 10.3. Банк, як торговець забезпечує, що ця Політика та практика винагороди застосовується до всіх відповідних осіб, які прямо чи опосередковано впливають на інвестиційні послуги, що надаються торговцем, та інших дій торговця, незалежно від типу клієнтів, в такий спосіб, щоб винагорода таких осіб та подібні стимули могли попередити конфлікт інтересів, що спонукає їх діяти проти інтересів будь-якого клієнта торговця.
- 10.4. Політика затверджується Наглядовою радою після її погодження головним-комплаєнс менеджером Банку. Керівництво торговця відповідає за щоденну реалізацію політики винагороди та моніторинг комплаєнс-ризиків, пов'язаних з цією політикою.
- 10.5. Винагорода та аналогічні стимули не повинні винятково або переважно спиратися на кількісні комерційні показники та повинні в повній мірі враховувати відповідні якісні показники, що відображають виконання застосовуваних правил, справедливе ставлення до клієнтів та якість послуг, що надаються клієнтам.
- 10.6. Баланс між постійними та змінними складовими винагороди повинен зберігатися постійно, щоб структура винагороди не створювала перевагу інтересів торговця чи його відповідних осіб над інтересами будь-якого клієнта.
- 10.7. Банк, як торговець, забезпечує усунення будь-якого прямого зв'язку між винагородою відповідних осіб, які головним чином займаються однією діяльністю, та винагородою або доходами, отриманими іншими відповідними особами, які головним чином займаються іншою діяльністю, якщо може виникнути конфлікт інтересів у відношенні такої діяльності.

11. Організація системи внутрішнього контролю

12.1 У відповідності до вимог Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019р. №88, Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 11.06.2018р. №64 (зі змінами і доповненнями) та внутрішніх нормативних документів у Банку впроваджена система внутрішнього контролю у т.ч. щодо

системи винагороди Банку, яка ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку, що задіяні в процесі здійснення цих операцій, із застосуванням моделі трьох ліній захисту, а саме:

12.1.1. Перша лінія захисту - на рівні підрозділів підтримки, що задіяні в процесі впровадження та супроводження системи винагороди, визначеної цією Політикою, положеннями про структурні підрозділи, посадовими інструкціями (з урахуванням розмежування функцій), зокрема: Центр розвитку, навчання і мотивації персоналу, відділ кадрового адміністрування, Управління внутрішньобанківських операцій та звітності, юридичне управління та інші (за необхідності). Зазначені структурні підрозділи здійснюють функції, визначені цією Політикою, положеннями про структурні підрозділи, посадовими інструкціями, приймають ризики в процесі своєї діяльності та несуть відповідальність за поточне управління цими ризиками, здійснюють заходи контролю у порядку, визначеному цією Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами Банку. На цій лінії захисту внутрішній контроль здійснюється за наступними видами контролів: попередній, поточний, та подальший в залежності від функціональних обов'язків відповідного структурного підрозділу.

12.1.2. Друга лінія захисту - на рівні Управління ризик-менеджменту та Служби комплаєнс, мінімальні вимоги щодо діяльності яких встановлені в Положенні про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженому постановою Правління НБУ від 11.06.2018р. №64 (зі змінами і доповненнями) та Положенні про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженому постановою НБУ від 02.07.2019р. №88, зокрема: вимірювання, аналіз та оцінка операційних ризиків та інших ризиків, що виникають в процесі впровадження та супроводження системи винагороди (Управління ризик-менеджменту); контроль за дотриманням норм законодавства та внутрішніх нормативних документів Банку (Служба комплаєнс) та виконання інших функцій контролю у відповідності до функцій Управління ризик-менеджменту та Служби комплаєнс, визначених внутрішніми нормативними документами з питань управління ризиками.

На другій лінії захисту Служба комплаєнс за участі Управління ризик-менеджменту аналізує, оцінює, узагальнює, складає консолідований звіт з моніторингу системи внутрішнього контролю, на підставі інформації, наданої підрозділами підтримки на першій лінії захисту, з наданням відповідних рекомендацій. Моніторинг ефективності системи внутрішнього контролю, документальне оформлення його результатів, строки подання на засідання Наглядової ради, Правління на розгляд та погодження консолідований звіт з моніторингу системи внутрішнього контролю, здійснюється у порядку, визначеному внутрішньою Політикою системи внутрішнього контролю АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», затвердженою протоколом Наглядової ради Банку від 16.12.2019р. №68.

12.1.3. Третя лінія захисту - на рівні Служби внутрішнього аудиту, яка здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої лінії захисту та загальну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю з урахуванням вимог, установлених Положенням про організацію внутрішнього аудиту в банках України, затвердженим постановою Правління НБУ від 10.05.2016р. №311 (зі змінами і доповненнями), Положенням про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженим постановою Правління НБУ від 11.06.2018р. №64 (зі змінами і доповненнями), Положенням про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженим постановою НБУ від 02.07.2019р. №88.

12.2. Контроль та відповідальність за організацію та здійснення операцій, визначених цією Політикою, покладається на керівників підрозділів Банку, що задіяні в процесі організації та здійснення відповідних операцій, у межах своїх функціональних обов'язків, визначених положеннями про структурні підрозділи Банку, цією Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами Банку. Керівники цих структурних підрозділів Банку забезпечують контроль за виконанням підлеглими працівниками

посадових обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, цією Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

13. Управління ризиками

13.1 Системі винагороди, яка реалізується в рамках цієї Політики притаманні наступні види ризиків:

- операційні ризики - управління даним видом ризиків будується на принципах контролю в частині розрахунків, в частині ризиків, що виникають при здійсненні операцій; подальшого здійснення аналізу та оцінки операційного інциденту за фактом отримання інформації від підрозділів першої лінії захисту;
- комплаєнс-ризики – управління даним видом ризиків здійснюється шляхом дотримання вимог законодавства, враховуючи вимоги нормативно-правових актів НБУ, внутрішніх нормативних документів Банку; управління конфліктами інтересів тощо. Дотримання вимог законодавства, враховуючи вимоги нормативно-правових актів НБУ, здійснюється шляхом:
- розробки внутрішніх нормативних документів, які регламентують впровадження та супроводження системи винагороди;
- розподілу в межах організаційної структури Банку повноважень, обов'язків та відповідальності між підрозділами;
- обмеження доступу до інформаційних систем, уключаючи санкціонування допуску до комп'ютерних програм та даних;
- регламентації та забезпеченням контролю над відповідністю відображення операцій, що включає контроль за дотриманням реалізації вимог Політики, належним відображенням операцій у бухгалтерському обліку, фінансовій та статистичній звітності, інформуванням керівників Банку відповідного рівня, Служби комплаєнс про виявлені порушення, помилки і недоліки;
- контролю за інформаційними системами та технологіями Банку під час їх придбання, розроблення або супроводження та інші процедури контролю, запроваджені внутрішніми нормативними документами Банку, згідно з вимогами Положення НБУ №88.

13.2. Управління ризиками, притаманними процесам, які регламентує ця Політика, здійснюється відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема: Стратегії управління ризиками АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Політики управління ризиком ліквідності АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Політики управління операційним ризиком АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Політики управління комплаєнс-ризиком АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Політики запобігання конфліктам інтересів АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ» та іншими внутрішніми нормативними документами, що регламентують питання управління ризиками.

13.3. З метою ефективного управління та мінімізації ризиків, здійснюється комплекс заходів, спрямованих на зниження ймовірності настання подій та обставин, що призводять до операційних збитків та/або на зменшення розмірів потенційних операційних збитків.

14. Заключні і перехідні положення

14.1. Ця Політика набуває чинності з моменту його затвердження рішенням Наглядової Ради Банку.

14.2. 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.

14.3. У разі зміни вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів України до моменту внесення відповідних змін дана Програма фінансування чинна в частині вимог, що не суперечитимуть новим вимогам.

14.4. Усі питання, не врегульовані цією Політикою, вирішуються у формах та порядку, передбаченому іншими внутрішніми нормативними документами Банку та на підставі законодавства України.

14.5. Відповідальність за актуалізацію цієї Політики покладається на Центр розвитку, навчання та мотивації персоналу.

15. Лист узгодження

Посада	ПІБ	Підпис	Дата
Голова Правління	Андреєвська В.О.		
Заступник Голови Правління	Онищенко М.І.		
Головний бухгалтер	Маркіна О.О.		
Начальник Юридичного управління	Панчук М.О.		
Начальник Служби комплаєнс	Литвиненко М.Г.		
Начальник управління ризик-менеджменту	Скітер Ю.С.		
Розробник:	Масютіна О.О.		