

**JOINT-STOCK COMPANY «SEB CORPORATE  
BANK»**

**Approved by:**

The Resolution No. 38 of the sole shareholder  
dated 18.12.2023

**АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО “СЕБ  
КОРПОРАТИВНИЙ БАНК”**

**Затверджено:**

Рішенням № 38 єдиного акціонера від  
18.12.2023 р.

**PRINCIPLES OF  
CORPORATE GOVERNANCE  
OF JOINT-STOCK COMPANY  
“SEB CORPORATE BANK”**

**ПРИНЦИПИ  
КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ  
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
“СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК”**

**Kyiv, 2023**

**Київ, 2023 рік**

## 1. Introduction

Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) ("SEB") believes that the future depends on making great ideas happen. SEB's purpose is to positively shape the future with responsible advice and capital. Today and for generations to come.

SEB defines Corporate Sustainability as providing financial services to its customers in a way that provide long-term economic, social and environmental value for its customers, its shareholders and society at large. SEB's way of working is also expressed in the Code of Conduct and through SEB's core behaviours.

### 1.1. Purpose and Values – Core behaviours

To stay true to our heritage, purpose and strategy, SEB's expected to live up to its' Behaviours, Create value, Act long-term and Build positive relationships, which apply to how SEB act, does business and interact with colleagues, customers and other stakeholders. SEB's behaviour indicators provide a framework and are included when evaluating performance and development.

### 1.2. Corporate Sustainability

The organization of corporate governance in the bank should be aimed at sustainable development. The bank's strategy should include an assessment of the impact of environmental, social and governance (ESG) factors on the bank's long-term sustainability, as well as determine the needs to minimize the negative impact of these factors on the bank's activities and ensure the support of the bank's managers' adequate knowledge of environmental issues, social and management issues. An important component of ensuring the bank's sustainable development is environmental and social risk management (Environmental and Social, ES) (hereinafter - ES-risks). The Supervisory Board of the Bank ensures its integration into the overall risk management system based on the best international practice.

## 2. The Supervisory Board overall responsibilities

The Supervisory Board has overall responsibility for the Bank, including approving and overseeing management's implementation of the Bank's strategic objectives, governance framework and corporate culture.

## 1. Вступ

Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) (SEB) вірить, що майбутнє залежить від реалізації величких ідей. Метою SEB є позитивне формування майбутнього за допомогою відповідальних порад і капіталу. Сьогодні і для майбутніх поколінь.

SEB визначає корпоративну стійкість як надання фінансових послуг своїм клієнтам таким чином, щоб забезпечити довгострокову економічну, соціальну та екологічну цінність для клієнтів, акціонерів і суспільства в цілому. Спосіб роботи SEB також виражено в Кодексі поведінки та через основні принципи поведінки SEB.

### 1.1. Мета та цінності – основні принципи поведінки

Щоб залишатися вірним своїм традиціям, меті та стратегії, SEB має відповідати основним принципам поведінки, створювати цінність, діяти довгостроково та будувати позитивні відносини, які стосуються того, як SEB діє, веде бізнес і взаємодіє з колегами, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами. Індикатори поведінки SEB є основою для оцінки продуктивності та розвитку.

### 1.2. Корпоративна стійкість

Організація корпоративного управління в банку має бути спрямованою на сталий розвиток. Стратегія банку має включати оцінку впливу екологічних, соціальних та управлінських (англійською мовою Environmental, Social and Governance, ESG) факторів на довгострокову стійкість банку, а також визначати потреби щодо мінімізації негативного впливу цих факторів на діяльність банку та забезпечення підтримки належних знань керівників банку з екологічних, соціальних і управлінських питань. Важливим компонентом забезпечення сталого розвитку банку є система управління екологічними та соціальними (англійською мовою Environmental and Social, ES) ризиками (далі - ES-ризиками). Наглядова Рада Банку забезпечує її інтеграцію в загальну систему управління ризиками на підставі найкращої міжнародної практики.

## 2. Загальні обов'язки Наглядової Ради

Наглядова Рада несе загальну відповідальність за діяльність Банку, включаючи затвердження та нагляд за виконанням Правлінням стратегічних цілей Банку, системи управління та корпоративної культури.

### 2.1. Responsibilities of the Supervisory Board

The Supervisory Board has ultimate responsibility for the Bank's business strategy and financial soundness, key personnel decisions, internal organisation and governance structure and practices, and risk management and compliance obligations.

The Supervisory Board shall establish the Bank's organisational structure and laying out the key responsibilities and authorities of the Supervisory Board itself and of the Management Board and of those responsible for the risk management and control functions and internal audit.

The members of the Supervisory Board should exercise their functions and obligations following "duty of care" and "duty of loyalty" to the Bank under applicable laws and legislative acts of Ukraine.

The Supervisory Board must ensure and exercise control over compliance with the procedure for carrying out transactions with related parties to the Bank, which, in particular, should contain requirements for identifying and controlling transactions with related parties to the Bank.

In discharging these responsibilities, the Supervisory Board should take into account the legitimate interests of depositors, shareholders and other relevant stakeholders. It should also ensure that the Bank maintains an effective relationship with its supervisors.

### 2.2. Corporate culture and values

A fundamental component of good governance is a corporate culture of reinforcing appropriate norms for responsible and ethical behaviour. These norms are especially critical in terms of a bank's risk awareness, risk-taking behaviour and risk management (i.e the bank's "risk culture").

In order to promote a sound corporate culture, the Supervisory Board should reinforce the "tone at the top".

A Bank's Code of Conduct should define acceptable and unacceptable behaviours.

### 2.3. Risk appetite, management and control

As part of the overall corporate governance framework, the Supervisory Board shall ensure functioning and overseeing a strong risk governance framework. An effective risk governance framework includes a strong risk culture, a well developed risk appetite articulated

### 2.1. Відповідальність Наглядової Ради

Наглядова Рада несе повну відповідальність за реалізацію стратегії та фінансову стабільність Банку, ключові кадрові рішення, організаційну структуру, а також несе зобов'язання щодо управління ризиками та дотримання вимог законодавства.

Наглядова Рада затверджує організаційну структуру Банку та визначає основні обов'язки і повноваження Наглядової Ради та Правління, а також осіб, відповідальних за функції управління ризиками та контролю та внутрішнього аудиту.

Члени Наглядової Ради повинні сумлінно виконувати свої функції та обов'язки і дотримуватись принципів «дбайливого ставлення» та «лояльності» до Банку відповідно до вимог чинного законодавства та нормативно-правових актів України.

Наглядова Рада повинна забезпечити та здійснювати контроль за дотриманням порядку здійснення операцій із пов'язаними з Банком особами, який, зокрема, має містити вимоги щодо виявлення та контролю за операціями із пов'язаними з Банком особами.

Виконуючи ці обов'язки, Наглядова Рада повинна враховувати законні інтереси вкладників, акціонерів та інших відповідних зацікавлених сторін. Вона також повинна переконатися у тому, що Банк підтримує ефективні відносини зі своїми наглядовими органами.

### 2.2. Корпоративна культура та цінності

Фундаментальним компонентом належного управління є корпоративна культура, орієнтована на норми відповідальної та етичної поведінки. Ці норми є особливо критичними з точки зору проінформованості Банку про ризики, прийняття та управління ризиками (тобто «культури управління ризиками» Банку).

З метою сприяння високій корпоративній культурі Наглядова Рада має підтримувати в дії принцип «тон згори».

Кодекс поведінки Банку повинен визначати прийнятну та неприйнятну поведінку.

### 2.3. Ризик-апетит, управління ризиками та контроль

Як частина загальної системи корпоративного управління, Наглядова Рада забезпечує функціонування та контроль за системою управління ризиками. Ефективна система управління ризиками включає високу культуру управління ризиками, затвердження

through the RAS, and well defined responsibilities for risk management in particular and control functions in general.

The risk governance framework should outline actions to be taken when stated risk limits are breached, including escalation procedures and Supervisory Boards' notification.

The Supervisory Board should take an active role in defining the risk appetite and ensuring its alignment with the Bank's strategy and business plan and compensation practices. The Bank's risk appetite should be clearly conveyed through an RAS that can be easily understood by all relevant parties: the Supervisory Board itself, the Management Board, Banks' employees and the NBU.

A risk governance framework should include well defined organisational responsibilities for risk management, referred to as the three lines of defence:

- First line of defense: on the level of the business line;
- Second line of defense: on the level of a risk management function and a compliance function independent from the first line of defence; and
- Third line of defense: on the level of an internal audit function independent from the first and second lines of defence.

Responsibilities for each line of defence should be well defined and communicated.

#### 2.4. Oversight of the Management Board

The Supervisory Board should assign and dismiss the Chairman and members of the Management Board and other key personnel.

The Supervisory Board should provide oversight of the Management Board. It should hold members of the Management Board accountable for their actions and enumerate the possible consequences if those actions are not aligned with the Supervisory Board's performance expectations. This includes adhering to the Bank's values, risk appetite and risk culture, under all circumstances.

### 3. The Supervisory Board qualifications and composition

Supervisory Board members should be and remain qualified, individually and collectively, for their positions. They should understand their oversight and corporate governance role and be

декларації схильності до ризиків (RAS), і зокрема, чітко визначені обов'язки щодо управління ризиками та функцій контролю в цілому.

Структура системи управління ризиками повинна окреслювати дії, які необхідно вживати у разі порушення встановлених лімітів ризиків, включаючи процедури ескалації та повідомлення Наглядової Ради.

Наглядова Рада бере на себе активну роль у визначенні ризик-апетиту та забезпеченні його узгодження зі стратегією та бізнес-планом Банку та практикою винагород Банку. Ризик-апетит Банку має бути чітко переданий через RAS, який буде легко зрозумілим для всіх відповідних сторін: самої Наглядової Ради, Правління, працівників Банку та НБУ.

Структура системи управління ризиками повинна включати чітко визначені організаційні обов'язки щодо управління ризиками, які називаються трьома лініями захисту:

- Перша лінія захисту: на рівні Бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки;
- Друга лінія захисту: на рівні Напрямку ризів та департаменту комплаєнсу, що незалежні від першої лінії захисту; та
- Третя лінія захисту: на рівні Управління внутрішнього аудиту, що незалежний від першої та другої ліній захисту.

Сфери відповідальності для кожної лінії захисту повинні бути чітко визначені та доведені до відома.

#### 2.4. Контроль за діяльністю Правління

Наглядова Рада має призначати та припиняти повноваження Голови та членів Правління та інших ключових працівників.

Наглядова Рада повинна здійснювати нагляд за діяльністю Правління. Члени Правління мають бути підзвітні за їхні дії та перелічувати можливі наслідки, якщо ці дії не відповідають очікуванням Наглядової Ради. Це включає дотримання цінностей Банку, схильність до ризику та культуру управління ризиками за будь-яких обставин. Члени Правління можуть інформувати СЕБ Груп щодо питань, що входять до їхньої компетенції.

### 3. Професійна придатність та склад Наглядової Ради

Члени Наглядової Ради повинні бути та зберігати як особисту, так і колективну професійну придатність для своїх посад. Вони повинні розуміти свою роль у нагляді та

able to exercise sound, objective judgment about the affairs of the bank.

### 3.1. The Supervisory Board composition

Members of the Supervisory Board must be suitable to qualification requirements, defined by the National bank. The Supervisory Board shall be composed not less on 1/3 from independent directors, meanwhile a number of independent directors cannot be less 3 individuals.

Independent directors shall be suitable to requirements, defined by law regarding independence.

The collective suitability of the Bank's Supervisory Board must always correspond to the bank's size, complexity, volumes, types, nature of operations carried out by the bank, organizational structure and risk profile of the Bank.

### 3.2. The Supervisory Board member qualifications

The professional suitability of the members of the Bank's Supervisory Board is determined by assessing:

- 1) knowledge, skills and experience;
- 2) existing and potential conflict of interests;
- 3) availability of sufficient time to perform functions taking into account the duties of each member of the Bank's Supervisory Board.

The business reputation of the members of the Bank's Supervisory Board shall be defined by checking the absence of signs of an impeccable business reputation, which indicate:

significant and/or systematic violations by a member of the Supervisory Board of the Bank of the requirements of banking, currency, tax legislation, legislation on financial services, legislation on financial monitoring, legislation on securities, joint stock companies and the stock market;

improper fulfillment of financial obligations, non-compliance of a member of the Bank's Supervisory Board with the standards of business practice and/or professional ethics.

корпоративному управлінні та мати можливість виносити обґрунтоване об'єктивне судження про діяльність Банку.

### 3.1. Склад Наглядової Ради

Члени Наглядової Ради Банку завжди мають відповідати кваліфікаційним вимогам, установленим Національним банком. Наглядова Рада Банку не менш як на одну третину має складатися з незалежних директорів, при цьому кількість незалежних директорів не може становити менше трьох осіб.

Незалежні директори повинні відповідати вимогам, установленим законом щодо незалежності членів Наглядової Ради акціонерного товариства.

Коллективна придатність Наглядової Ради Банку завжди повинна відповідати розміру банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку.

### 3.2. Кваліфікація членів Наглядової Ради

Професійна придатність членів Наглядової Ради Банку визначається шляхом оцінки:

- 1) знань, навичок і досвіду;
- 2) реального та потенційного конфлікту інтересів;
- 3) наявності достатнього часу для виконання функцій з урахуванням обов'язків кожного члена Наглядової Ради Банку.

Ділова репутація членів Наглядової Ради Банку визначається шляхом перевірки відсутності щодо них ознак відсутності бездоганної ділової репутації, що свідчать про:

істотні та/або систематичні порушення членом Наглядової Ради Банку вимог банківського, валютного, податкового законодавства, законодавства про фінансові послуги, законодавства з питань фінансового моніторингу, законодавства про цінні папери, акціонерні товариства та фондовий ринок; неналежне виконання фінансових зобов'язань, невідповідність діяльності члена Наглядової Ради Банку стандартам ділової практики та/або професійної етики.

Supervisory Board candidates should not have any conflicts of interest that may impede their ability to perform their duties independently and objectively.

If a Supervisory Board member ceases to be qualified or is failing to fulfil his or her responsibilities, the Supervisory Board should take appropriate actions as permitted by law, which may include notifying the National bank.

#### **4. The Supervisory Board's structure and practices**

The Supervisory Board should define appropriate governance structures and practices for its own work, and put in place the means for such practices to be followed and periodically reviewed for ongoing effectiveness.

##### **4.1. Organisation and assessment of the Supervisory Board**

The Supervisory Board should maintain and periodically update its by-laws setting out its rights, responsibilities and key activities.

To support its own performance, the Supervisory Board should carry out regular assessments of the Supervisory Board as a whole and individual Supervisory Board members, assessment of the collective suitability of the Supervisory Board for the Bank's size, complexity, volumes, types, nature of operations carried out by the Bank, organizational structure and risk profile of the Bank.. The Supervisory Board should:

- assess the ongoing suitability of each Supervisory Board member periodically (at least annually), also taking into account his or her performance on the Supervisory Board;
- either separately or as part of these assessments, periodically review the effectiveness of its own governance practices and procedures, determine where improvements may be needed, and make any necessary changes; and
- use the results of these assessments as part of the ongoing improvement efforts of the Supervisory Board and, where required by the supervisor, share results with the supervisor.

Members of the Supervisory Board must meet the qualification requirements. The qualification

Кандидати до членів Наглядової Ради не повинні мати конфлікту інтересів, який може перешкоджати їх здатності виконувати свої обов'язки незалежно та об'єктивно.

Якщо член Наглядової Ради втрачає кваліфікацію або не виконує свої обов'язки, Наглядова Рада повинна вжити відповідних заходів, передбачених законом, які можуть включати повідомлення до Національного банку.

#### **4. Структура та порядок діяльності Наглядової Ради**

Наглядова Рада повинна визначити відповідні структури управління та практики для своєї власної роботи, а також запровадити засоби для дотримання такої практики та періодичного перегляду для постійної ефективності.

##### **4.1. Організація та оцінка діяльності Наглядової Ради**

Наглядова Рада повинна підтримувати та періодично оновлювати положення, що визначають її права, обов'язки та ключові види діяльності.

Для підтримки власної діяльності Наглядова Рада повинна проводити регулярні оцінки ефективності діяльності та колективної придатності Наглядової Ради в цілому та кожного члена Наглядової Ради зокрема, оцінку відповідності колективної придатності Наглядової Ради розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банке. Наглядова Рада повинна:

- періодично (принаймні раз на рік) оцінювати придатність кожного члена Наглядової Ради, враховуючи також його або її роботу в Наглядовій Раді;
- окремо або в рамках цих оцінок періодично переглядати ефективність власних практик і процедур управління, визначати, де можуть знадобитися вдосконалення, і вносити необхідні зміни; і
- використовувати результати цих оцінок як частину поточних зусиль Наглядової Ради щодо вдосконалення та, якщо цього вимагає наглядовий орган, ділитися результатами з наглядовим органом.

Члени Наглядової Ради повинні відповідати кваліфікаційним вимогам. Кваліфікаційними

requirements are requirements regarding business reputation and professional suitability. The Supervisory Board should maintain appropriate records (e.g. meeting minutes) of its deliberations and decisions. These should be made available to the the National bank of Ukraine when required.

#### 4.2. Conflicts of interest

The Supervisory Board should oversee the implementation and operation of policies to identify potential conflicts of interest. Where these conflicts cannot be prevented, they should be properly managed (based on the permissibility of relationships or transactions under sound corporate policies consistent with national law and supervisory standards).

The Supervisory Board should have a formal written conflicts-of-interest policy and an objective compliance process for implementing the policy.

The Supervisory Board should oversee the process by which appropriate public disclosure is made, and/or information is provided to The National bank, relating to the Bank's policies on conflicts of interest and potential material conflicts of interest.

This should include information on the Bank's approach to disclosing and managing material conflicts of interest that are not consistent with such policies.

### 5. The Management board

Under the direction and oversight of the Supervisory Board, the Management Board should carry out and manage the Bank's activities in a manner consistent with the business strategy, risk appetite, remuneration and other policies approved by the Supervisory Board

The competence of the Management Board is to resolve all issues related to the management of the bank's activities, except for issues that belong to the exclusive competence of the general meetings of participants and the Bank's Supervisory Board.

Members of the Management Board must meet the qualification requirements. The qualification requirements are requirements regarding business reputation and professional suitability.

The Management board is responsible for:

- 1) safety and financial stability of the Bank;
- 2) compliance of the Bank's activities with the legislation of Ukraine;
- 3) ensuring of current management of the Bank;

вимогами є вимоги щодо ділової репутації та професійної придатності.

Наглядова Рада повинна вести відповідні записи (наприклад, протоколи засідань) своїх обговорень і рішень. У разі потреби вони повинні бути надані Національному банку України.

#### 4.2. Конфлікт інтересів

Наглядова Рада повинна здійснювати нагляд за впровадженням та діяльністю політик для виявлення потенційних конфліктів інтересів. Якщо цим конфліктам неможливо запобігти, ними слід належним чином керувати (на основі допустимості відносин або транзакцій згідно з розумною корпоративною політикою, що відповідає національному законодавству та стандартам нагляду).

Наглядова Рада повинна мати офіційну письмову політику щодо конфлікту інтересів та об'єктивний процес дотримання вимог для впровадження політики.

Наглядова Рада повинна контролювати процесом, за допомогою якого здійснюється належне оприлюднення інформації та/або інформація надається Національному банку щодо політики Банку щодо конфлікту інтересів та потенційних суттєвих конфліктів інтересів.

Це має включати інформацію про підхід Банку до розкриття та управління суттєвими конфліктами інтересів, які не відповідають такій політиці.

### 5. Правління

Під контролем Наглядової Ради Правління має здійснювати та керувати діяльністю Банку відповідно до бізнес-стратегії, ризик-апетиту, політики винагород та інших політик, затверджених Наглядовою Радою

До компетенції Правління належить вирішення всіх питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю Банку, крім питань, що належать до виключної компетенції загальних зборів учасників та Наглядової Ради Банку.

Члени Правління повинні відповідати кваліфікаційним вимогам. Кваліфікаційними вимогами є вимоги щодо ділової репутації та професійної придатності.

Правління відповідає за:

- 1) безпеку та фінансову стійкість Банку;
- 2) відповідність діяльності Банку законодавству України;
- 3) забезпечення поточного управління Банком;

- 4) implementation of resolutions of the sole shareholder and the Bank's Supervisory Board;
- 5) daily management and oversight of the Bank's operations;
- 6) implementation of the Bank's strategy, business plan;
- 7) compliance of the Bank's activity with the risk appetite statement.

The Management board shall establish a permanent credit committee and an assets and liability committee.

The Management Board shall inform the Bank's Supervisory Board about violations of the legislation, internal provisions of the Bank (if such violations belong to the competence of the Bank's Board defined by law) and the level of risks arising during the activities of the Bank, overdue or improper fulfillment by associated persons their obligations to the Bank.

## **6. Risk management function**

The bank creates a comprehensive, adequate and effective risk management system

The risk management system that should uphold the following principles:

- 1) efficiency - ensuring an objective assessment of the size of the bank's risks and the completeness of risk management measures with optimal use of financial resources, personnel and information systems for the bank's risk management;
- 2) timeliness - ensuring timely (at an early stage) detection, measurement, monitoring, control, reporting and mitigation of all types of risks at all organizational levels;
- 3) structuredness - clear distribution of functions, responsibilities and powers of risk management between all structural units and employees of the bank, and their responsibilities according to such distribution;
- 4) segregation of duties (separation of the control function from the execution of bank operations) - avoiding a situation in which the same person carries out bank operations and performs control functions;
- 5) comprehensiveness and comprehensiveness - coverage of all types of bank activity at all organizational levels and in all its structural subdivisions, assessment of the mutual impact of risks;
- 6) proportionality - compliance of the risk management system with the bank's business model, its systemic importance, as well as the

- 4) виконання рішень єдиного акціонера Банку та Наглядової Ради Банку;
- 5) щоденне управління та контроль за операціями Банку;
- 6) реалізацію стратегії Банку, бізнес-плану;
- 7) відповідність діяльності Банку декларації схильності до ризиків.

Правління утворює постійно діючі кредитний комітет і комітет з управління активами та пасивами.

Правління інформує Наглядову Раду про виявлені в діяльності Банку порушення законодавства України, внутрішніх положень Банку (якщо такі порушення належать до визначеної законодавством України компетенції ради банку) та про рівень ризиків, що виникають під час діяльності Банку, несвоєчасне або неналежне виконання пов'язаними з Банком особами зобов'язань перед Банком.

## **6. Управління ризиками**

Банк створює комплексну, адекватну та ефективну систему управління ризиками

Система управління ризиками повинна відповідати таким принципам:

- 1) ефективність - забезпечення об'єктивної оцінки розміру ризиків банку та повноти заходів щодо управління ризиками з оптимальним використанням фінансових ресурсів, персоналу та інформаційних систем щодо управління ризиками банку;
- 2) своєчасність - забезпечення своєчасного (на ранній стадії) виявлення, вимірювання, моніторингу, контролю, звітування та пом'якшення всіх видів ризиків на всіх організаційних рівнях;
- 3) структурованість - чіткий розподіл функцій, обов'язків і повноважень з управління ризиками між усіма структурними підрозділами та працівниками банку, та їх відповідальності згідно з таким розподілом;
- 4) розмежування обов'язків (відокремлення функції контролю від здійснення операцій банку) - уникнення ситуації, за якої одна й та сама особа здійснює операції банку та виконує функції контролю;
- 5) усебічність та комплексність - охоплення всіх видів діяльності банку на всіх організаційних рівнях та в усіх його структурних підрозділах, оцінка взаємного впливу ризиків;
- 6) пропорційність - відповідність системи управління ризиками бізнес-моделі банку, його



level of complexity of operations carried out by the bank;

7) independence - freedom from circumstances that pose a threat to the impartial performance of their functions by the chief risk manager, chief compliance manager, risk management unit, and compliance control unit;

8) confidentiality - restriction of access to information that must be protected from unauthorized access;

9) transparency - disclosure by the bank of information on the risk management system and risk profile.

The risk management function should have a sufficient number of employees who possess the requisite experience and qualifications, including market and product knowledge. Staff should have access to regular training.

#### 6.1. Role of the CRO

The CRO is responsible for the performance of the functions of the risk management unit.

The CRO performs the following functions:

1) submits reports on risks to the Supervisory Board and Management Board of the Bank;

2) informs the Supervisory Board, Management Board and SEB Group about excessive risks to which the Bank may be exposed;

3) ensures the coordination of work on risk management issues between structural units of the Bank;

4) makes proposals to the Supervisory Board and the Management Board regarding the necessary measures to mitigate the impact of risks (in terms of each type) on the Bank's financial condition, capital and liquidity, including initiating the establishment of risk limits and/or revising their values;

5) develops, participates in the development of internal bank documents.

The CRO has the right to additionally perform other functions.

The CRO has the right to attend meetings of the Management Board of the Bank, committees and other collegial bodies formed by the Board, and impose a veto on the decisions of these bodies, if the implementation of such decisions will lead to a violation of the established risk appetite and/or approved risk limits, as well as in other cases established by the Supervisory Board, and immediately informs the Supervisory Board of the Bank about such decisions.

системній важливості, а також рівню складності операцій, що здійснюються банком;

7) незалежність - свобода від обставин, що становлять загрозу для неупередженого виконання головним ризик-менеджером, головним комплаєнс-менеджером, підрозділом з управління ризиками та підрозділом контролю за дотриманням норм (комплаєнс) своїх функцій;

8) конфіденційність - обмеження доступу до інформації, яка має бути захищеною від несанкціонованого ознайомлення;

9) прозорість - оприлюднення банком інформації щодо системи управління ризиками та профілю ризику.

Підрозділ з управління ризиками повинен мати достатню кількість працівників, які мають необхідний досвід і кваліфікацію, включаючи знання ринку та продуктів. Працівники повинні мати доступ до регулярного навчання.

#### 6.1. Головний ризик-менеджер (CRO)

CRO несе відповідальність за виконання функцій підрозділом з управління ризиками.

Головний ризик-менеджер виконує такі функції:

1) подає звіти щодо ризиків Наглядовій Раді та Правлінню Банку;

2) інформує Наглядову Раду, Правління Банку та SEB Груп про надмірні ризики, на які може наражатись Банк;

3) забезпечує координацію роботи з питань управління ризиками між структурними підрозділами Банку;

4) надає пропозиції Наглядовій Раді Банку та Правлінню Банку щодо необхідних заходів для пом'якшення впливу ризиків (у розрізі кожного виду) на фінансовий стан, капітал та ліквідність банку, уключаючи ініціювання встановлення лімітів ризиків та/або перегляду їх значень;

5) розробляє, бере участь у розробленні внутрішньобанківських документів.

CRO має право додатково виконувати інші функції.

CRO має право бути присутнім на засіданнях Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням, та накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до порушення встановленого ризик-апетиту та/або затверджених лімітів ризику, а також в інших випадках, установлених Наглядовою Радою, та невідкладно інформує Наглядову Раду Банку про такі рішення.

Appointment, dismissal and other changes in the position of CRO must be approved by the Supervisory Board. The Bank informs the NBU about the election/appointment and termination of the powers and/or dismissal of the CRO. The CRO activities, compensation and budget must be reviewed and approved by the Supervisory Board.

## **7. Risk identification, monitoring and controlling**

Risks should be identified, monitored and controlled on an ongoing basis. The sophistication of the bank's risk management and internal control infrastructure should keep pace with changes to the bank's risk profile, to the external risk landscape and in industry practice.

The bank's risk governance framework should include policies, supported by appropriate control procedures and processes, designed to ensure that the bank's risk identification, aggregation, mitigation and monitoring capabilities are commensurate with the bank's size, complexity and risk profile.

Risk identification should encompass all material risks to the bank, on- and off-balance sheet and on a group-wide, portfolio-wise and business-line level. In order to perform effective risk assessments, the Supervisory Board and the Management Board, including the CRO, should, regularly and on an ad hoc basis, evaluate the risks faced by the bank and its overall risk profile. The risk assessment process should include ongoing analysis of existing risks as well as the identification of new or emerging risks. Risks should be captured from all organisational units. Concentrations associated with material risks should likewise be factored into the risk assessment.

Risk identification and measurement should include both quantitative and qualitative elements. Risk measurements should also include qualitative, bank-wide views of risk relative to the bank's external operating environment. Bank should also consider and evaluate harder-to-quantify risks, such as reputation risk.

Internal controls shall be designed, among other things, to ensure that each key risk has a policy, process or other measure, as well as a control to ensure that such policy, process or other measure is being applied and works as intended. As such, internal controls help ensure process integrity, compliance and effectiveness. Internal controls provide reasonable assurance that financial and

Призначення, звільнення та інші зміни на посаді CRO повинні бути затверджені Наглядовою Радою. Банк повідомляє НБУ про обрання/призначення та припинення повноважень і/або звільнення CRO. Діяльність CRO, компенсація та бюджет повинні бути розглянуті та затверджені Наглядовою Радою.

## **7. Виявлення ризиків, моніторинг та контроль**

Ризики слід виявляти, відстежувати та контролювати на постійній основі. Удосконалення інфраструктури управління ризиками та внутрішнього контролю банку має йти в ногу зі змінами в профілі ризиків банку, зовнішніх ризиках і галузевій практиці.

Система управління ризиками Банку повинна включати політики, відповідні процедури та процеси контролю, розроблені виходячи з розміру, складності та ризик-профілю Банку.

Виявлення ризиків повинне охоплювати всі суттєві ризики для Банку, балансових і позабалансових облікових записів, портфеля та бізнес-напрямоків. Для проведення ефективної оцінки ризиків Наглядова Рада та Правління, включно з CRO, повинні регулярно та за потреби оцінювати ризики, з якими стикається Банк, і його загальний профіль ризику. Процес оцінки ризиків повинен включати постійний аналіз існуючих ризиків, а також ідентифікацію нових ризиків. Ризики повинні бути взяті з усіх організаційних підрозділів. Концентрації, пов'язані з суттєвими ризиками, також слід враховувати при оцінці ризику.

Виявлення та вимірювання ризиків повинні включати як кількісні, так і якісні елементи. Вимірювання ризиків має також включати якісні загальнобанківські погляди на ризик відносно зовнішнього операційного середовища Банку. Банк також повинні враховувати та оцінювати ризики, які важче кількісно визначити, наприклад, ризик репутації.

Внутрішні засоби контролю мають бути розроблені, серед іншого, для того, щоб гарантувати, що кожен ключовий ризик має політику, процес або інший захід, а також контроль, щоб переконатися, що така політика, процес або інший захід застосовуються та працюють належним чином. Таким чином, внутрішні засоби контролю допомагають

management information is reliable, timely and complete and that the bank is in compliance with its various policies and applicable laws and regulations.

In order to avoid actions beyond the authority of the individual or even fraud, internal controls also place reasonable checks on managerial and employee discretion. Key management decisions should be taken by more than one person. Internal reviews should also determine the extent of a bank's compliance with policies and procedures as well as with legal and regulatory policies. Adequate escalation procedures are a key element of the internal control system.

Bank should have accurate internal and external data to be able to identify, assess and mitigate risk, make strategic business decisions and determine capital and liquidity adequacy. The Supervisory Board and the Management Board should give special attention to the quality, completeness and accuracy of the data used to make risk decisions.<sup>28</sup>

Risk measurement and modelling techniques should be used in addition to, but should not replace, qualitative risk analysis and monitoring. The risk management function should keep the Supervisory Board, the Management Board and SEB Group apprised of the assumptions used in and potential shortcomings of the bank's risk models and analyses. This would ensure better understanding of risks and exposures and may allow quicker action to address and mitigate risks.

As part of its quantitative and qualitative analysis, the bank should utilise stress tests and scenario analyses to better understand potential risk exposures under a variety of adverse circumstances:

- internal stress tests should cover a range of scenarios based on reasonable assumptions regarding dependencies and correlations. The Management Board should define and approve and, as applicable, the Supervisory Board should review and provide effective challenge to the scenarios that are used in the bank's risk analyses;
- reverse stress testing could provide additional insight into the risk position of the bank as well as potential future management actions;
- stress test programme results should be periodically reviewed with the Supervisory Board.

забезпечити цілісність, відповідність і ефективність процесу. Внутрішній контроль забезпечує достатню впевненість у тому, що фінансова та управлінська інформація є достовірною, своєчасною та повною, а також що банк дотримується різноманітних політик і застосованих законів і нормативних актів.

З метою уникнення дій, які виходять за межі повноважень особи, або навіть шахрайства, внутрішній контроль також здійснює розумні перевірки суджень керівників і працівників. Ключові управлінські рішення повинні прийматися кількома особами. Внутрішні перевірки також повинні визначати ступінь відповідності Банку політикам і процедурам, а також законодавству. Адекватні процедури ескалації є ключовим елементом системи внутрішнього контролю.

Банк повинен мати точні внутрішні та зовнішні дані, щоб мати можливість ідентифікувати, оцінювати та зменшувати ризики, приймати стратегічні бізнес-рішення та визначати достатність капіталу та ліквідності. Наглядова Рада та Правління повинні приділяти особливу увагу якості, повноті та точності даних, які використовуються для прийняття рішень щодо ризиків.

Методи вимірювання та моделювання ризиків слід використовувати на додаток до якісного аналізу та моніторингу ризиків, але не замінювати їх. Підрозділ управління ризиками повинен інформувати Наглядову Раду, Правління та СЕБ Груп про припущення, які використовуються в моделях і аналізі ризиків Банку, і про потенційні недоліки в них. Це забезпечить краще розуміння ризиків і ризиків і може сприяти швидшому вживанню заходів для усунення та пом'якшення ризиків.

У рамках свого кількісного та якісного аналізу Банк повинен використовувати стрес-тести та аналіз сценаріїв, щоб краще зрозуміти потенційні ризики за різноманітних несприятливих обставин:

- внутрішні стрес-тести повинні охоплювати низку сценаріїв, заснованих на розумних припущеннях щодо залежностей і кореляцій. Правління має визначити та затвердити та, якщо це застосовно, Наглядова Рада повинна розглянути та забезпечити ефективне оскарження сценаріїв, які використовуються в аналізі ризиків Банку;
- зворотне стрес-тестування також може дати додаткове розуміння ризикової позиції банку як потенційні майбутні дії управління;

Test results should be incorporated into the reviews of the risk appetite, the capital adequacy assessment process, the capital and liquidity planning processes, and budgets. They should also be linked to recovery and resolution planning. The risk management function should suggest if and what action is required based on results; and

- the results of stress tests and scenario analyses should also be communicated to, and given appropriate consideration by, relevant business lines and individuals within the bank.

The Bank should regularly compare actual performance against risk estimates (ie backtesting) to assist in judging the accuracy and effectiveness of the risk management process and making necessary adjustments.

The Bank should have risk management and approval processes for new products or services, lines of business and markets. The Bank should also have review and approval processes for outsourcing bank functions. The risk management function should provide input on risks as part of such processes and on the outsourcer's ability to manage risks and comply with legal and regulatory obligations.

## 8. Risk communication

An effective risk governance framework requires robust communication about risk, both across the Bank and through reporting to the Supervisory Board and the Management Board.

Ongoing communication about risk issues, including the bank's risk strategy, throughout the bank is a key tenet of a strong risk culture. A strong risk culture should promote risk awareness and encourage open communication and challenge about risk-taking across the organisation as well as vertically to and from the Supervisory Board and the Management Board. The Management Board should actively communicate and consult with the control functions on management's major plans and activities so that the control functions can effectively discharge their responsibilities.

Information should be communicated to the Supervisory Board and the Management Board in

- результати програми стрес-тестування повинні періодично переглядатися з Наглядовою Радою. Результати повинні бути включені в огляди ризик-апетиту, капіталу процес оцінки достатності, процеси планування капіталу та ліквідності та бюджети. Вони також мають бути пов'язані з плануванням відновлення та вирішення проблем. Підрозділ управління ризиками повинен запропонувати, чи потрібні дії та які дії на основі результатів; і

- результати стрес-тестів та аналізу сценаріїв також повинні бути повідомлені та надані належного розгляду відповідними бізнес-напрямами та особами всередині Банку.

Банк повинен регулярно порівнювати фактичні показники з оцінками ризиків (тобто ретроспективне тестування), щоб допомогти оцінити точність і ефективність процесу управління ризиками та внести необхідні коригування.

Банки повинні мати процеси управління ризиками та затвердження для нових продуктів чи послуг, напрямків діяльності. Банк також повинен мати процеси перегляду та затвердження для виконання банківських функцій аутсорсингу. Підрозділ управління ризиками повинен надавати інформацію про ризики як частину таких процесів і про здатність аутсорсера керувати ризиками та виконувати юридичні та нормативні зобов'язання.

## 8. Повідомлення про ризики

Ефективна система управління ризиками вимагає надійної комунікації щодо ризиків як всередині Банку, так і через звітування Наглядовій Раді та Правлінню.

Постійна комунікація щодо питань ризиків, включаючи стратегію ризиків Банку, є ключовим принципом високої культури управління ризиками. Висока культура управління ризиками має сприяти підвищенню обізнаності про ризики та заохочувати відкриту комунікацію та кидати виклик щодо прийняття ризиків у Банку, а також вертикально до та від Наглядової Ради та Правління. Правління має активно спілкуватися та консулюватися з контролюючими функціями щодо основних планів і заходів керівництва, щоб контрольні функції могли ефективно виконувати свої обов'язки.

Інформація повинна надаватися Наглядовій Раді та Правлінню своєчасно, точно та

a timely, accurate and understandable manner so that they are equipped to take informed decisions. Material risk-related ad hoc information that requires immediate decisions or reactions should be promptly presented to the Management Board and, as appropriate, the Supervisory Board, the responsible officers, SEB Group and, where applicable, the heads of control functions so that suitable measures and activities can be initiated at an early stage.

Reporting to the Supervisory Board should accurately communicate risk exposures and results of stress tests or scenario analyses.

## **9. Compliance**

The bank's Supervisory Board is responsible for overseeing the management of the bank's compliance risk. The Supervisory Board should establish a compliance function and approve the bank's policies and processes for identifying, assessing, monitoring and reporting and advising on compliance risk.

An independent compliance function is a key component of the bank's second line of defence. This function is responsible for, among other things, ensuring that the bank operates with integrity and in compliance with applicable laws, regulations and internal policies.

While the Supervisory Board and management are accountable for the bank's compliance, the compliance function has an important role in supporting corporate values, policies and processes that help ensure that the bank acts responsibly and fulfils all applicable obligations.

The compliance function should inform the Supervisory Board, the Management Board and the SEB Group on the Bank's compliance with applicable laws, rules and standards and keep them informed of developments in the area. It should also help educate staff about compliance issues, act as a contact point within the bank for compliance queries from staff members, and provide guidance to staff on the appropriate implementation of applicable laws, rules and standards in the form of policies and procedures and other documents such as compliance manuals, internal codes of conduct and practice guidelines.

The compliance function should directly report to the Supervisory Board, as appropriate, on the bank's efforts in the above areas and on how the bank is managing its compliance risk.

зрозуміло, щоб вони могли приймати обґрунтовані рішення.

Інформацію, пов'язану з суттєвими ризиками, яка вимагає негайних рішень або реакцій, слід негайно представити Правлінню та, у відповідних випадках, Наглядовій Раді, відповідальним посадовим особам, СЕБ Груп і, у відповідних випадках, керівникам контрольних функцій, щоб можна було вжити відповідних заходів і заходів бути розпочато на ранній стадії.

Звітність для Наглядової Ради повинна точно повідомляти про рівень ризику та результати стрес-тестів або аналізу сценаріїв.

## **9. Комплаєнс**

Наглядова Рада банку відповідає за нагляд за управлінням комплаєнс-ризиком Банку. Наглядова Рада повинна ввести функцію комплаєнс (підрозділ контролю за дотриманням норм) і затвердити політику та процеси Банку для виявлення, оцінки, моніторингу та звітування та консультування щодо комплаєнс-ризиків.

Підрозділ контролю за дотриманням норм є незалежним ключовим компонентом другої лінії захисту Банку. Ця функція відповідає, серед іншого, за те, щоб Банк здійснював діяльність на засадах доброчесності та відповідно до чинних законів, правил і внутрішніх політик.

Підрозділ контролю за дотриманням норм відіграє важливу роль у підтримці корпоративних цінностей, політики та процесів, які допомагають гарантувати, що Банк діє відповідально та виконує всі застосовні зобов'язання.

Підрозділ контролю за дотриманням норм повинен інформувати Наглядову Раду, Правління та СЕБ Груп щодо дотримання Банком чинних законів, правил і стандартів та інформувати їх про події у цій сфері. Він також має проводити навчання персоналу з питань комплаєнсу, виступати в якості контактної точки в Банку для запитів співробітників щодо комплаєнсу та надавати персоналу вказівки щодо відповідного впровадження відповідних законів, правил і стандартів у формі політик, процедур та інших документів, такі як посібники з відповідності, внутрішні кодекси поведінки та практичні настанови.

Підрозділ контролю за дотриманням норм повинен безпосередньо звітувати Наглядовій Раді, у відповідних випадках, про Банк у

To be effective, the compliance function must have sufficient authority, stature, independence, resources and access to the Supervisory Board.

The compliance function should have a sufficient number of employees who possess the requisite experience and qualifications, including market and product knowledge. Staff should have access to regular training.

The Chief Compliance Officer (CCO) has the right to attend meetings of the Management Board of the Bank, committees and other collegial bodies formed by the Board, and impose a veto on the decisions of these bodies, if the implementation of such decisions will lead to a violation of the established risk appetite and/or approved risk limits, as well as in other cases established by the Supervisory Board, and immediately informs the Supervisory Board of the Bank about such decisions.

Appointment, dismissal and other changes in the position of CCO must be approved by the Supervisory Board. The Bank informs the NBU about the election/appointment and termination of the powers and/or dismissal of the CCO. The activities of compliance function, compensation and budget must be reviewed and approved by the Supervisory Board.

## **10. Internal Audit**

The internal audit function should provide independent assurance to the Supervisory Board and should support Supervisory Board and the Management Board in promoting an effective governance process and the long-term soundness of the bank.

An effective and efficient internal audit function constitutes the third line of defence in the system of internal control. It provides an independent assurance to the Supervisory Board of directors and the Management Board on the quality and effectiveness of a bank's internal control, risk management and governance systems and processes, thereby helping the Supervisory Board and the Management Board protect their organisation and its reputation.

The internal audit function should have a clear mandate, be accountable to the Supervisory Board and be independent of the audited activities.

вищезазначених сферах і про те, як Банк управляє своїм комплаєнс-ризиком.

Щоб бути ефективним, підрозділ контролю за дотриманням норм повинен мати достатні повноваження, статус, незалежність, ресурси та доступ до Наглядової Ради.

Підрозділ контролю за дотриманням норм повинен мати достатню кількість працівників, які мають необхідний досвід і кваліфікацію, включаючи знання ринку та продуктів. Працівники повинні мати доступ до регулярного навчання.

Головний комплаєнс-менеджер (Chief Compliance Officer / CCO) має право бути присутнім на засіданнях Правління Банку, комітетів та інших колегіальних органів, утворених Правлінням, та накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до порушення встановленого ризик-апетиту та/або затверджених лімітів ризику, а також в інших випадках, установлених Наглядовою Радою, та невідкладно інформує Наглядову Раду Банку про такі рішення.

Призначення, звільнення та інші зміни на посаді CCO повинні бути затверджені Наглядовою Радою. Банк повідомляє НБУ про обрання/призначення та припинення повноважень і/або звільнення CCO. Діяльність підрозділу за дотриманням норм, компенсація та бюджет повинні бути розглянуті та затверджені Наглядовою Радою.

## **10. Внутрішній Аудит**

Функція внутрішнього аудиту(підрозділ внутрішнього аудиту) повинна надавати незалежну гарантію Наглядовій Раді та підтримувати Наглядову Раду та Правління у сприянні ефективному процесу управління та довгостроковій надійності банку.

Ефективна та дієва функція внутрішнього аудиту є третьою лінією захисту в системі внутрішнього контролю. Вона надає незалежну гарантію Наглядовій Раді директорів і Правлінню щодо якості та ефективності систем і процесів внутрішнього контролю, управління ризиками та управління Банком, тим самим допомагаючи Наглядовій Раді та Правлінню захистити свою організацію та репутацію.

Підрозділ внутрішнього аудиту повинен мати чіткі повноваження, бути підзвітним Наглядовій Раді та бути незалежним від діяльності, що перевіряється.

The Supervisory Board and the Management Board contribute to the effectiveness of the internal audit function by:

- providing the function with full and unconditional access to any records, file data and physical properties of the bank, including access to management information systems and records and the minutes of all consultative and decision-making bodies;
- requiring the function to independently assess the effectiveness and efficiency of the internal control, risk management and governance systems and processes;
- requiring internal auditors to adhere to national and international professional standards;
- requiring that audit staff collectively have or can access knowledge, skills and resources commensurate with the business activities and risks of the bank;
- requiring timely and effective correction of audit issues by the Management Board; and
- requiring the function to perform a periodic assessment of the bank's overall risk governance framework, including but not limited to an assessment of:
  - o the effectiveness of the risk management and compliance functions;
  - o the quality of risk reporting to the Supervisory Board and the Management Board; and
  - o the effectiveness of the bank's system of internal controls.

The Supervisory Board and the Management Board should respect and promote the independence of the internal audit function by ensuring that:

- internal audit reports are provided to the Supervisory Board and that the internal auditors have direct access to the Supervisory Board or the Supervisory Board's audit committee;
- the head of the internal audit function's primary reporting line is to the Supervisory Board, which is also responsible for the selection, oversight of the performance and, if necessary, dismissal of the head of this function.

Appointment, dismissal and other changes in the position of the Chief audit executive must be approved by the Supervisory Board. The Bank informs the NBU about the election/appointment and termination of the powers and/or dismissal of the Chief audit executive. The internal audit units'

Наглядова Рада та Правління сприяють ефективності підрозділу внутрішнього аудиту шляхом:

- надання підрозділу внутрішнього аудиту повного і безумовного доступу до будь-яких записів, даних файлів і фізичної власності Банку, включаючи доступ до інформаційних систем управління та записів і протоколів засідань усіх дорадчих і управлінських органів;
- виставлення вимоги до підрозділу внутрішнього аудиту здійснювати незалежну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю та процесів контролю, управління ризиками та менеджменту;
- виставлення вимоги до внутрішніх аудиторів дотримуватись національних і міжнародних професійних стандартів;
- виставлення вимоги, щоб аудиторський персонал колективно мав або міг отримати доступ до знань, навичок і ресурсів співрозмірних з господарською діяльністю та ризиками Банку;
- виставлення вимоги своєчасного та ефективного виправлення зауважень аудиту Правління; і
- виставлення вимоги до підрозділу внутрішнього аудиту здійснювати періодичну оцінку загального управління ризиками Банку, включаючи, але не обмежуючись оцінкою:
  - o ефективності функцій управління ризиками та комплаєнс;
  - o якості звітування про ризики для Наглядової Ради та Правління; і
  - o ефективності системи внутрішнього контролю Банку.

Наглядова рада та Правління повинні поважати та заохочувати незалежність підрозділу функції внутрішнього аудиту, забезпечуючи, щоб:

- звіти про внутрішній аудит надавались ються Наглядовій Раді, а внутрішні аудитори мають прямий доступ до Наглядової;
- керівник підрозділу внутрішнього аудиту підзвітний Наглядовій, яка також відповідає за призначення, контроль за діяльністю та, у разі необхідності, звільнення керівника цієї функції.

Призначення, звільнення та інші зміни на посаді керівника підрозділу внутрішнього аудиту повинні бути затверджені Наглядовою Радою. Банк повідомляє НБУ про обрання/призначення та припинення повноважень і/або звільнення керівника підрозділу внутрішнього аудиту. Діяльність

activities, compensation and budget must be reviewed and approved by the Supervisory Board.

### **11. Remuneration**

The bank's remuneration structure should support sound corporate governance and risk management.

Remuneration systems form a key component of the governance and incentive structure through which the Supervisory Board and the Management Board promote good performance, convey acceptable risktaking behaviour and reinforce the bank's operating and risk culture. The Supervisory Board is responsible for the overall oversight of management's implementation of the remuneration system for the entire bank. In addition, the Supervisory Board should regularly monitor and review outcomes to assess whether the bank-wide remuneration system is creating the desired incentives for managing risk, capital and liquidity. The Supervisory Board should review the remuneration plans, processes and outcomes at least annually.

The Supervisory Board should approve the compensation of senior executives, including the CEO, CRO, CCO and CAE, and should oversee development and operation of compensation policies, systems and related control processes.

For employees in control functions (eg risk, compliance and internal audit), remuneration should be determined independently of any business line overseen, and performance measures should be based principally on the achievement of their own objectives so as not to compromise their independence.

The remuneration structure should be in line with the business and risk strategy, objectives, values and long-term interests of the bank. It should also incorporate measures to prevent conflicts of interest. Remuneration programmes should encourage a sound risk culture in which risk-taking behaviour is appropriate and which encourages employees to act in the interest of the Bank as a whole (also taking into account client interests) rather than for themselves or only their business lines. In particular, incentives embedded within remuneration structures should not incentivise staff to take excessive risk.

підрозділу внутрішнього, компенсація та бюджет повинні бути розглянуті та затверджені Наглядовою Радою.

### **11. Винагорода**

Структура винагороди в Банку повинна підтримувати надійне корпоративне управління та управління ризиками.

Системи винагороди є ключовим компонентом системи управління та стимулювання, за допомогою якої Наглядова Рада та Правління сприяють хорошій роботі, передають прийнятну поведінку прийняття ризиків та зміцнюють операційну культуру та культуру управління ризиками в Банку. Наглядова Рада відповідає за загальний нагляд за впровадженням Правлінням системи винагороди для всього Банку. Крім того, Наглядова рада повинні регулярно відстежувати та переглядати результати, щоб оцінити, чи створює загальнобанківська система винагороди бажані стимули для управління ризиком, капіталом і ліквідністю. Наглядова Рада повинна переглядати плани винагороди, процеси і результати принаймні щорічно.

Наглядова Рада має затверджувати винагороди Правління, включаючи Голови правління, CRO, CCO та керівника підрозділу внутрішнього аудиту, а також повинна контролювати розробку та функціонування політики винагороди, систем і відповідних процесів контролю.

Для працівників, які займаються функціями контролю (наприклад, управління ризиками, комплаєнсу та внутрішнього аудиту), винагорода має визначатися незалежно від будь-якого напрямку діяльності, за яким здійснюється нагляд, а показники ефективності повинні ґрунтуватися головним чином на досягненні їхніх власних цілей, щоб не ставити під загрозу їхню незалежність.

Структура винагороди має відповідати стратегії бізнесу та ризиків, цілям, цінностям та довгостроковим інтересам Банку. Вона також має включати заходи щодо запобігання конфлікту інтересів. Програми винагороди повинні заохочувати здорову культуру прийняття ризиків, у якій прийнятна ризикована поведінка та яка заохочує працівників діяти в інтересах Банку в цілому (також беручи до уваги інтереси клієнтів), а не для себе чи лише для своїх напрямків діяльності. Зокрема, стимули, вбудовані в



Remuneration should reflect risk-taking and risk outcomes. Practices by which remuneration is paid for potential future revenues whose timing and likelihood remain uncertain should be carefully evaluated by means of both qualitative and quantitative key indicators. The remuneration framework should provide for variable remuneration to be adjusted to take into account the full range of risks, including breaches of risk appetite limits, internal procedures or legal requirements.

## **12. Disclosure and transparency**

The governance of the bank should be adequately transparent to its shareholder, depositors, other relevant stakeholders and market participants.

Transparency is consistent with sound and effective corporate governance.

The Bank publishes on the SEB Group's website the following information:

- 1) the list of services provided by the Bank, the procedure and conditions of their provision;
- 2) cost, price/tariffs, fee (interest) for financial services depending on the type of financial service;
- 3) information on mechanisms for protecting the rights of consumers of financial services.
- 4) information on the financial performance of the financial institution and its economic condition, which are subject to mandatory disclosure;
- 5) a list of the Bank's managers;
- 6) the ownership structure of the Bank;
- 7) other information defined by the legislation of Ukraine.

Disclosure should be accurate, clear and presented such that shareholders, depositors, other relevant stakeholders and market participants can consult the information easily.

структуру винагороди, не повинні спонукати персонал йти на надмірний ризик.

Винагорода має відображати прийняття ризику та результати ризику. Практики, за якими виплачується винагорода за потенційні майбутні доходи, терміни та ймовірність яких залишаються невизначеними, повинні бути ретельно оцінені за допомогою як якісних, так і кількісних ключових показників. Структура винагороди повинна передбачати коригування змінної винагороди для врахування повного спектру ризиків, включаючи порушення лімітів схильності до ризику, внутрішніх процедур або правових вимог.

## **12. Розкриття інформації та прозорість**

Управління Банком має бути достатньо прозорим для його акціонера, вкладників, інших зацікавлених сторін та учасників ринку.

Прозорість узгоджується зі здоровим та ефективним корпоративним управлінням.

Банк розміщує на власному веб-сайті СЕБ Груп наступну інформацію:

- 1) перелік послуг, що надаються Банком, порядок та умови їх надання;
- 2) вартість, ціну/тарифи, розмір плати (проценти) щодо фінансових послуг залежно від виду фінансової послуги;
- 3) інформацію про механізми захисту прав споживачів фінансових послуг.
- 4) відомості про фінансові показники діяльності фінансової установи та її економічний стан, які підлягають обов'язковому оприлюдненню;
- 5) перелік керівників Банку;
- 6) структуру власності Банку;

7) іншу інформацію, визначену законодавством України.

Розкриття інформації має бути точним, чітким і представленим таким чином, щоб акціонери, вкладники, інші відповідні зацікавлені сторони та учасники ринку могли легко ознайомитися з інформацією.

---

**Голова Правління АТ «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК»/ Chairman of the Management Board of JSC "SEB CORPORATE BANK"**

**Нільс Леннарт Крістіан Андерссон/Nils Lennart Kristian Andersson**