

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
**Рішенням Наглядової ради**  
**АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК»**  
**від «19» липня 2023 р.**  
**Протокол №15**

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ**  
**ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ**  
**АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК»**

**2023**

## ЗМІСТ

|  |    |
|--|----|
| 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....   | 3  |
| 2. ВИДИ ТА ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ,<br>ВПЛИВОВИХ ОСІБ ..... | 5  |
| 3. ВИПЛАТА ВИНАГОРОДИ .....  | 9  |
| 4. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ .....   | 10 |
| 5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ .....  | 13 |

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК» (далі – Положення) є внутрішнім документом АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК» (далі – Банк) та розроблене відповідно до діючого законодавства України, зокрема Закону України «Про банки і банківську діяльність», Закону України «Про акціонерні товариства», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153, із змінами, Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2011 № 64, Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 №814-ш, Статуту Банку, Положення про Правління Банку, Політики винагороди АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК», Положення про систему оплати праці та мотивації працівників АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК» та Принципів (кодексу) корпоративного управління Банку.
- 1.2. Положення впроваджується з метою створення прозорої та ефективної системи винагороди членів Правління Банку, впливових осіб за їх діяльність та виконання посадових обов'язків.
- 1.3. Положення спрямоване на стимулювання результативної та ефективної діяльності членів Правління Банку, впливових осіб на своїх посадах з метою сприяння Банку в досягненні своїх бізнес-стратегій, прибутковості, стабільності та забезпечення виконання основних напрямів діяльності, затверджених Загальними зборами акціонерів.
- 1.4. Положення є внутрішнім документом Банку, що визначає основні засади запровадженої системи винагороди членів Правління, впливових осіб, форму винагороди, критерії та порядок розрахунку винагороди, що належить до сплати, порядок складання, затвердження та оприлюднення Звіту про винагороду.
- 1.5. Положення є обов'язковим для застосування та поширюється на всіх членів Правління, впливових осіб Банку.
- 1.6. У цьому Положенні терміни вжито в таких значеннях:
  - **винагорода** - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління Банку, впливової особи за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління, впливовою особою та Банком договору (контракту) / рішенням Наглядової ради Банку;
  - **виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом Правління, впливовою особою за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його/її повноважень [якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті)];
  - **впливова особа** - керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер (CRO), головний комплаєнс-менеджер (CCO), керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є членом Правління.
  - **змінна винагорода** - складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою;
  - **змінні складові частини винагороди** - складові винагороди членів Правління, впливових осіб, які розраховуються на основі критеріїв оцінки ефективності роботи, виконання посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи (в тому числі на основі ключових показників ефективності);
  - **фіксована винагорода** – складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління, впливовою особою, або штатного розпису Банку;
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його/її відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління, впливовою особою його/її функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Інші терміни, та поняття, які живаються в Положенні, застосовуються в значеннях, визначених діючим законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України та внутрішніми документами Банку.

1.7. Положення забезпечує членам Правління, впливовим особам прозорість і відкритість принципів, згідно з якими оцінюється результативність роботи та виплачується матеріальна винагорода.

1.8. Положення про винагороду членів Правління, впливових осіб відповідає наступним критеріям:

- 1.8.1. є прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів у Банку, спрямованим на недопущення дискримінації;
- 1.8.2. відповідає політиці управління ризиками та націлене на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- 1.8.3. містить інформацію щодо проведення/непроведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку;
- 1.8.4. відповідає вимогам законодавства України;
- 1.8.5. відповідає створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засадам корпоративної культури Банку та відповідальній діловій поведінки на ринку;
- 1.8.6. визначає, що винагорода членів Правління, впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;
- 1.8.7. визначає, що винагорода членів Правління, впливових осіб Банку складається з фіксованої та може включати змінні складові;
- 1.8.8. визначає, що розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності;
- 1.8.9. визначає, що виплата частини змінної винагороди членам Правління, впливовим особам може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою радою Банку. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою Банку;
- 1.8.10. визначає, що Наглядова рада Банку має право прийняти рішення щодо:

- виплати змінної винагороди членам Правління, впливовим особам частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);
- повернення вже сплаченої членам Правління, впливовим особам Банку змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
- визначення розміру виплат зі звільнення.

## **2. ВИДИ ТА ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ**

- 2.1. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховує стратегічні цілі Банку, сприяє дотриманню корпоративних цінностей, а також стимулює членів Правління та впливових осіб діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.
- 2.2. Системи винагороди членів Правління, впливових осіб є основним компонентом структури управління та заохочення, за допомогою якої Наглядова рада/Правління Банку підтримують ефективну роботу, повідомляють про прийнятне прийняття ризиків та підвищують ефективність діяльності та культури управління ризиками.
- 2.3. Система винагороди членів Правління, впливових осіб має відповідати бізнес-стратегії та стратегії управління ризиками, цінностям і довгостроковим інтересам Банку. Вона має передбачати заходи, спрямовані на запобігання конфліктам інтересів. Система винагороди має сприяти підтриманню належної культури управління ризиками, що передбачає дотримання ділової етики у зв'язку з прийняттям ризиків, а також стимулювати працівників до дій в інтересах Банку в цілому (з урахуванням інтересів клієнтів), а не лише власних потреб чи потреб бізнес-підрозділів.
- 2.4. Порядок та умови виплати винагороди членам Правління, впливовим особам Банку визначається законодавством України, Статутом та внутрішніми нормативними документами Банку, зокрема Політикою винагороди Банку та цим Положенням, а також умовами укладених трудових договорів (контрактів).
- 2.5. Проекти цивільно-правових договорів та/або трудових договорів розробляє Юридичний департамент Банку з Підрозділом по роботі з персоналом. Забезпечення підписання членами Правління та впливовими особами цивільно-правових договорів/ трудових договорів, змін до них забезпечує Корпоративний секретар, у випадку його відсутності секретар Правління Банку.
- 2.6. Умови трудових договорів (контрактів), які укладаються з членами Правління Банку, керівником підрозділу внутрішнього аудиту, головним ризик-менеджером (CRO), головним комплаєнс-менеджером (CCO), визначаються Наглядовою радою Банку. Трудові договори (контракти) із членами Правління та керівником підрозділу внутрішнього аудиту, головним ризик-менеджером (CRO), головним комплаєнс-менеджером (CCO) від імені Банку підписуються Головою Наглядової ради чи іншою уповноваженою Наглядовою радою особою.
- 2.7. Трудові договори (контракти) на здійснення повноважень члена Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO) встановлюють права, обов'язки, відповідальність сторін, умови та порядок оплати праці, підстави дострокового припинення та наслідки розірвання таких договорів тощо.
- 2.8. Трудовий договір з іншими впливовими особами укладається шляхом видання наказу Голови Правління Банку про прийняття на роботу, якщо інші вимоги щодо оформлення трудових

відносин не встановлено законодавством України та/або внутрішніми нормативними документами Банку до конкретної посади.

2.9. Трудові договори (контракти), укладені з членами Правління, впливовими особами, набувають чинності з моменту їх укладання/видання Наказу про призначення на посаду та є безстроковими. Із припиненням повноважень члена Правління, впливової особи одночасно припиняється дія укладеного з ним (нею) договору.

2.10. Винагорода членів Правління, впливових осіб є обґрунтованою відповідно до рівня їх компетенції, обов'язків та досвіду.

Винагорода в Банку встановлюється з дотриманням принципу гендерної нейтральності та рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

2.11. Наглядова рада встановлює та затверджує розмір винагороди Голови та членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO).

Правління Банку встановлює розмір винагороди інших впливових осіб Банку, якщо інше не передбачено чинним законодавством України та/або Статутом Банку, іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

2.12. Винагорода членів Правління Банку, впливових осіб пов'язується з робочими завданнями кожного члена Правління Банку, впливової особи, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовим показникам та результатам Банку; ступенем навантаження, індивідуальної спеціалізації, особливостей їх професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень.

2.13. Винагорода членів Правління, впливових осіб складається з базової фіксованої частини та може включати змінні складові у вигляді доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат.

2.14. Фіксована винагорода є гарантованою винагородою, яка становить заробітну плату відповідно до штатного розпису та трудових договорів (контрактів), має постійний характер виплати та не залежить від фінансового результату Банку, досягнення цілей, виконання повноважень членів Правління, впливових осіб.

2.15. Розмір фіксованої винагороди членів Правління, впливових осіб визначається за наступними критеріями:

- відповідність професійного досвіду визначеним функціональним обов'язкам та повноваженням, що здійснюють члени Правління, впливові особи;
- рівень відповідальності з огляду на функціональні обов'язки, повноваження, визначені посадовими інструкціями, розпорядчими документами і ступінь впливу на досягнення фінансового результату Банку
- фіксована винагорода має бути розумно обґрунтованою, встановлюватись на основі аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди і не стимулювати до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

При визначенні розміру винагороди Наглядова рада не передбачає отримання членами Правління Банку, впливовими особами винагороди за потенційні (на дату прийняття рішення) надходження Банку, строки та ймовірність отримання яких є невизначеними (за винятком надходжень (доходів майбутніх періодів)), включених до поточного результату діяльності Банку.

Винагорода головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера та керівника підрозділу внутрішнього аудиту не залежить від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

- 2.16. Змінна частина винагороди може складатись з доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат. Виплата змінної частини винагороди членам Правління, впливовим особам Банку здійснюється на основі критеріїв оцінки ефективності роботи, виконання посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи.
- 2.17. Рішення щодо виплати змінних частин винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності.
- 2.18. Змінні частини винагороди встановлюються з урахуванням послідовного та виваженого з огляду на ризики виконання обов'язків членами Правління, впливовими особами із результатом, що перевищує вимоги їх посадової інструкції.
- 2.19. При прийнятті рішення щодо виплати членам Правління, впливовим особам змінної винагороди та визначення її розміру враховується:
- реалізація кредитної політики Банку;
  - виконання Стратегії Банку;
  - належне виконання функцій, спрямованих на мінімізацію ризиків, здійснення внутрішніх контролів;
  - фінансовий результат діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу, підтримання належного рівня ліквідності Банку.
- 2.20. Змінна частина винагороди членів Правління, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), керівника підрозділу внутрішнього аудиту виплачується на підставі окремого рішення Наглядової ради у розмірі та в порядку, визначеному Наглядовою радою.

Змінна частина винагороди іншим впливовим особам виплачується на підставі рішення Правління Банку, якщо інше не передбачено чинним законодавством України та/або Статутом Банку, іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

- 2.21. Критеріями для встановлення змінної частини винагороди є:
- виконання обов'язків (послідовне та виважене з огляду на ризики) із результатом, що перевищує функціональні обов'язки, визначені посадовими інструкціями та іншими внутрішніми нормативними документами Банку;
  - виконання ключових показників роботи;
  - інші критерії, визначені внутрішніми нормативними документами Банку.

Змінна частина винагороди членів Правління, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), керівника підрозділу внутрішнього аудиту базується на досягнутих ними результатах діяльності на основі контролю за ефективністю діяльності цих підрозділів, що здійснюється Наглядовою радою щорічно.

- 2.22. Оцінка ефективності роботи Правління, впливових осіб включає наступні критерії:
- відповідність складу Правління, його комітетів, їх структури, повноважень вимогам законодавства, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку;
  - колективна придатність Правління з урахуванням розміру, особливостей діяльності, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку;
  - відповідність членів Правління кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, встановленим Законом України «Про банки та банківську діяльність» та нормативно-правовими актами НБУ;
  - оцінка виконання поставлених цілей, завдань та якості виконання прийнятих рішень;

- ефективність методів і процедур роботи Правління та його комітетів, підрозділу з управління ризиками, підрозділу комплаєнс, підрозділу внутрішнього аудиту, включаючи взаємодію між собою та підрозділами Банку;
  - оцінка компетентності та ефективності кожного члена Правління, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), начальника Управління внутрішнього аудиту;
  - незалежність головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), керівника підрозділу внутрішнього аудиту;
  - оцінка організації управління конфліктом інтересів у діяльності Банку;
  - інші критерії, визначені законодавством України та внутрішніми нормативними документами Банку.
- 2.23. Оцінка ефективності діяльності роботи Правління Банку, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), керівника підрозділу внутрішнього аудиту здійснюється в порядку, визначеному Методичними рекомендаціями щодо організації корпоративного управління в банках України, схваленими рішенням Правління НБУ від 03.12.2018р. № 814-рш, Положенням про порядок проведення оцінки ефективності діяльності Правління Банку та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.
- 2.24. Для оцінки ефективності діяльності членів Правління, члени Правління заповнюють Анкету оцінки ефективності роботи керівника з метою самооцінки та визначення ефективності діяльності за звітній період, а також визначення подальших планів розвитку та постановки цілей. Для оцінки ефективності діяльності членів Правління можуть використовуватись інші методи, передбачені Положенням про проведення оцінки ефективності діяльності Правління Банку.
- 2.25. Для оцінки ефективності діяльності членів Правління та/або діяльності головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), керівника підрозділу внутрішнього аудиту, інших впливових осіб, Банком можуть визначатись планові цілі як для самих членів Правління/впливових осіб, так і для підрозділів, які вони очолюють. Завдяки подальшому моніторингу виконання затверджених цілей і задач забезпечується контроль за ефективністю їх роботи, підрозділів, які вони очолюють та/або які їм підпорядковані, і Банку в цілому.
- Цілі повинні бути конкретними, вимірюваними, досяжними, реалістичними та забезпечувати виконання бізнес-плану та Стратегії Банку.
- 2.26. За результатами проведення оцінки складаються Звіти про ефективність діяльності Правління Банку, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO). За підсумками розгляду Звітів Наглядова рада може прийняти рішення щодо перегляду фіксованої частини винагороди та/або виплати змінної частини винагороди членам Правління, керівнику підрозділу внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру (CRO), головному комплаєнс-менеджеру (CCO).
- 2.27. Членам Правління, впливовим особам здійснюється компенсація витрат, понесених ними при виконанні покладених на них функціональних обов'язків, зокрема витрати на відрядження, які включають: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад, проживання у готелі, витрати, пов'язані з використанням засобів зв'язку, а також інші витрати, компенсація яких прямо передбачена законодавством України та внутрішніми документами Банку.
- 2.28. Трудовими договорами/контрактами з членами Правління, впливовими особами умови про виплати зі звільнення членів Правління, впливових осіб не передбачені. Виплати зі звільнення членам Правління, впливовим особам Банку можуть проводитись виключно на підставі окремого рішення Наглядової ради Банку.

- 2.29. Винагорода у вигляді заходів негрошового стимулювання членів Правління Банку, таких, як додаткове пенсійне забезпечення або виплата винагороди в разі дострокового виходу на пенсію членів Правління, у Банку не впроваджена.
- 2.30. Нарахування винагороди членам Правління, впливовим особам здійснюється Банком у відповідності до вимог чинного законодавства України, а також згідно з вимогами бухгалтерського та податкового обліку.
- 2.31. Наглядова рада Банку має право прийняти рішення щодо:
- виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);
  - повернення раніше сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилась неправильно/недостовірною, та встановлення строку такого повернення);
  - визначення розміру виплат при звільненні.
- 2.32. Підрозділ, відповідальний за ведення бухгалтерського обліку, відповідає за забезпечення нарахування винагороди, здійснення повних та своєчасних розрахунків з членами Правління, впливовими особами.
- 2.33. Підрозділ по роботі з персоналом відповідає за своєчасне та коректне оформлення витрат, що підлягають відшкодуванню членам Правління, впливовим особам відповідно до цього Положення та інших внутрішніх нормативних актів Банку.

### **3. ВИПЛАТА ВИНАГОРОДИ**

- 3.1. Фіксована частина винагороди (заробітна плата) виплачується членам Правління, впливовим особам в робочі дні у строки не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Розмір заробітної плати за першу половину місяця становить не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. Заробітна плата виплачується членам Правління, впливовим особам після утримання усіх встановлених чинним законодавством України податків та інших обов'язкових зборів.
- 3.2. Грошова винагорода сплачується в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового переказу на поточні, в тому числі з використанням електронних платіжних засобів, рахунки Банку.
- 3.3. Виплати змінних складових винагороди, компенсаційних виплат, а також впровадження інших заходів стимулювання, передбачених цим Положенням, здійснюються відповідно до Політики винагороди АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК», Положення про систему оплати праці та мотивації працівників АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК» та інших внутрішніх нормативних документів Банку.
- 3.4. У разі прийняття рішення щодо дострокової виплати змінної складової винагороди більша частина змінної складової має бути відстрочена та виплачена після розгляду Наглядовою радою звітів за результатами звітного року.
- 3.5. Розмір частини змінної складової, що підлягає відстроченню, визначають за допомогою зіставлення змінної складової винагороди порівняно з фіксованою складовою винагороди. Такий розмір не може перевищувати розміру фіксованої складової винагороди за період виплати.
- 3.6. Порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування або повернення змінної складової винагороди / її частин визначається рішенням Наглядової ради та внутрішніми нормативними документами Банку.

- 3.7. У разі дострокового припинення трудового договору (контракту) з членом Правління, впливовою особою виплата фіксованої частини винагороди здійснюється за фактично відпрацьований час відповідно до законодавства України. Виплата змінної частини винагороди здійснюється виключно на підставі рішення Наглядової ради Банку. При цьому виплата змінної частини винагороди не має перевищувати річного розміру суми фіксованої складової винагороди. У разі, якщо припинення трудового договору (контракту) із членом Правління, впливовою особою здійснюється через незадовільну роботу такого члена Правління, впливової особи, виплата змінної частини винагороди не здійснюється, якщо інше не передбачено законодавством України. Рішення про результати незадовільної роботи членів Правління, впливових осіб приймає Наглядова рада (якщо інше не передбачено Статутом Банку).
- 3.8. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди членам Правління, впливовим особам не проводиться, однак за рішенням Наглядової ради або Загальних зборів акціонерів проведення такої оцінки може бути здійснено.

#### **4. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ**

4.1. Звіти про винагороду Правління Банку, впливових осіб за результатами кожного фінансового року складаються відповідно до вимог, що встановлюються чинним законодавством України, цим Положенням, іншими внутрішніми нормативними документами Банку, за участі Підрозділу Банку, відповідального за виплату фіксованої, змінної винагороди, Корпоративного секретаря, Підрозділу по роботі з персоналом, за необхідності залучаються інші підрозділи та виносяться на розгляд та затвердження Наглядовою радою Банку.

##### **4.2. Звіт про винагороду членів Правління Банку:**

4.2.1. Звіт про винагороду членів Правління Банку містить інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління Банку своїх функцій, зокрема інформацію про:

- 1) суми винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
- 2) строки фактичної виплати винагороди, їх відповідності цьому Положенню;
- 3) повний опис структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління;
- 4) критерії оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);
- 5) факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди;
- 6) фактичну присутність члена Правління на засіданнях Правління Банку та комітетів Правління Банку, до складу яких входить такий член Правління, або причини його відсутності;
- 7) підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;
- 8) рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників;
- 9) рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління Банку;

- 10) несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління Банку;
- 11) повідомлені членом Правління Банку випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів;
- 12) наявність обґрунтування щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління Банку;
- 13) загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році, включаючи дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;
- 14) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;
- 15) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
- 16) суми виплат зі звільнення;
- 17) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком;
- 18) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із даним Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;
- 19) виявлених Банком порушень умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
- 20) учасників запровадження системи винагороди;
- 21) надання Банком протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

#### **4.3. Звіт про винагороду впливових осіб Банку:**

4.3.1. Звіт про винагороду впливових осіб Банку готується відповідно до вимог чинного законодавства, Статуту Банку та цього Положення та містить інформацію про:

- 1) суми винагороди, які були та/або мають бути виплачені впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
- 2) строки фактичної виплати винагороди, їх відповідності цьому Положенню;
- 3) повний опис структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені впливовим особам за відповідною функцією управління;
- 4) критерії оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);
- 5) факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої впливовим особам змінної винагороди;
- 6) підтверджені факти неприйнятної поведінки впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;
- 7) наявність/відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди впливовій (-ою) особі (-ою);
- 8) загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році, включаючи дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

- 9) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;
- 10) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
- 11) суми виплат зі звільнення;
- 12) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком;
- 13) відхилення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із даним Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;
- 14) виявлені Банком порушення умов цього Положення (якщо такі були) та застосовані за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
- 15) критерії оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);
- 16) факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої впливовим особам змінної винагороди;
- 17) учасників запровадження системи винагороди;
- 18) надання Банком протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

4.4. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду. Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж встановлено Положенням про політику винагороди в банку, затвердженим Постановою Правління НБУ від 30.11.2020 № 153. Відповідальним за розміщення Звіту про винагороду, виплачену членам Правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці є Корпоративний секретар.

4.5. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди Правління, впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті окремо щодо Правління та впливових осіб, із зазначенням:

- 1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
- 2) сум невикладеної відкладеної винагороди;
- 3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
- 4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;
- 5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

## 5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 5.1. Внутрішній контроль при виконанні вимог Положення в базується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку з використанням принципу трьох ліній захисту згідно Політики організації системи внутрішнього контролю в Банку та Положення про організацію внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019 № 88.
- 5.2. Це Положення набуває чинності з дня його затвердження Наглядовою радою Банку та переглядається нею не рідше одного разу на рік, а також в разі необхідності.
- 5.3. Підрозділи Банку з контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та управління ризиками, а також Підрозділи Банку по роботі з персоналом, Підрозділ, відповідальний за ведення бухгалтерського обліку, та Юридичний підрозділ попередньо розглядають і погоджують Положення.
- 5.4. У разі, якщо в результаті змін законодавства України окремі пункти Положення вступають в протиріччя з нормами законодавства, ці пункти втрачають силу, і до моменту внесення змін до цього Положення слід користуватись нормами законодавства України та відповідними нормативно-правовими актами Національного банку України.
- 5.5. У разі, якщо в результаті змін до Статуту окремі пункти Положення вступають в протиріччя з нормами Статуту, ці пункти втрачають силу, і до моменту внесення змін до цього Положення слід користуватись нормами Статуту Банку.
- 5.6. Корпоративний секретар забезпечує розміщення Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення змін із забезпеченням можливості перегляду.