

ПОЛІТИКА
винагороди в АТ «МетаБанк»
(нова редакція)

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням Наглядової ради
Акціонерного товариства «МетаБанк»
від 26.04.2024 року
(протокол № 03/04/2024)
зі змінами від:
від 11.10.2024 року
(протокол № 02/01/2024)

Реєстраційний № 764

ПОГОДЖЕНО
рішенням Комітету Наглядової ради
з питань призначень та винагород
Акціонерного товариства «МетаБанк»
від 22.04.2024 року
(протокол № 02/04/2024)
зі змінами від:
від 10.10.2024 року
(протокол № 01/10/2024)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика винагороди в АТ «МетаБанк» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом АТ «МетаБанк» (далі – Банк), яким визначається система підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб Банку, з якими укладено цивільно-правові або трудові договори (контракти).

1.2. Ця Політика розроблена відповідно до вимог Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного Банку України від 11.06.2018 року № 64 (далі - Положення № 64), Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного Банку України від 02.07.2019 року № 88 (далі - Положення № 88), Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного Банку України від 03.10.2018 № 814-рш (далі – Рекомендації № 814-рш), Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного Банку України від 30.11.2020 року № 153 (в редакції постанови Правління Національного банку України від 27.12.2023 року № 189) (далі – Положення № 153), інших нормативно-правових актів Національного Банку України та Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, Статуту АТ «МетаБанк» та інших внутрішніх документів Банку.

1.3. У цій Політиці терміни вживаються у такому значенні:

- члени органів управління Банку – голова та члени Наглядової ради та Правління Банку;
- впливова особа - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління, до яких відносяться особи, які відповідають будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у розділі 4 цієї Політики;
- винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової ради чи Правління, 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 органу управління, такою впливовою особою та Банком договору та/або рішенням загальних зборів акціонерів Банку (далі - загальні збори) - для членів Наглядової ради, рішенням Наглядової ради - для членів Правління, керівника та працівників підрозділу Служби внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу – начальника управління фінансового моніторингу (далі – відповідальний працівник або AML officer), заступника голови Правління з системи управління інформаційною безпекою (далі – заступник голови Правління з СУІБ або CISO), рішенням Правління Банку - для всіх інших впливових осіб;
- виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом органу управління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);
- змінна винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою;
- негрошові інструменти - це інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких можуть належати акції Банку чи інші фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку у відповідності до законодавства України;
- підрозділ - самостійний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого підрозділу Банку;
- підрозділи контролю – департамент ризиків, служба комплаєнс, управління фінансового моніторингу, заступник голови Правління з СУІБ (CISO), служба внутрішнього аудиту;
- програма стимулювання - заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із

компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій / негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу / звільнення, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

- система винагороди - сукупність заходів стимулювання членів органів управління, впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

- фіксована винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і працівником, або штатного розпису Банку;
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
- не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління, впливовою особою його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

Інші терміни, що вживаються в цій Політиці, використовуються в значеннях, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного Банку України.

1.4. Метою цієї Політики є стимулювання членів органів управління та впливових осіб Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

1.5. Ця Політика винагороди є обов'язковою для використання особами, на яких вона поширює свою дію, та регулює питання їх винагороди.

1.6. Система винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку повинна відповідати наступним принципам:

1) система винагороди має бути спрямована на забезпечення сталого розвитку, узгоджуватися зі стратегією Банку, сприяти функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;

2) система винагороди має бути гендерно нейтральною та визначати з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності;

3) визначення та реалізація Політики винагороди здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання / виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків;

4) визначені Політикою процедури мають бути чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання;

5) закріплювати порядок реалізації Банком політики фіксованої винагороди, політики змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними та здійснення Банком виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень;

б) розмір фіксованої винагороди, що визначається Банком згідно з абзацом 12 пункту 1.3 та підпунктом 5 пункту 1.6 цієї Політики, має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (а також витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

7) запроваджена Банком система винагороди має відповідати вимогам законодавства України та цій Політиці;

8) система винагороди має відповідати створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), засадам корпоративної культури Банку та загальноприйнятими правилами бізнес-поведінки на ринку;

9) винагорода членів органів управління та впливових осіб Банку має бути розумною та обґрунтованою у відношенні до аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов її виплати;

10) членам Наглядової ради Банку виплачується лише фіксована винагорода, а також суми відшкодування витрат, понесених ними у зв'язку з виконанням покладених на них обов'язків. Встановлення / виплата змінної винагороди голові та членам Наглядової ради Банку не здійснюється;

11) ця Політика та умови договорів, укладених між Банком і членами Правління, впливовими особами, мають передбачати ефективні механізми запобігання передаванню членами Правління, впливовими особами третім особам ризиків зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі - хеджування ризиків щодо винагороди). Банк застосовує вимогу щодо запобігання використанню членами Правління, впливовими особами хеджування ризиків щодо винагороди, до відстроченої змінної винагороди, утриманих додаткових пенсійних виплат.

1.7. Цією Політикою враховано, що з 24.02.2022 року в Україні введено воєнний стан, причиною чому стала військова агресія російської федерації проти України. Внаслідок повномасштабної агресії РФ проти України значно зріс рівень усіх ризиків, які впливають на стабільність всієї фінансової системи України. Загалом більшість системних ризиків фінансового сектору хоча й перебувають на високих рівнях, проте залишаються контрольованими завдяки спільним діям державних органів та установ. Втрати ВВП України в 2022-2023 роках суттєві. Інфляційний тиск залишається значним через виведення з ладу об'єктів виробничої та транспортної інфраструктури, вищі виробничі витрати. Відповідно значно зростає обсяг бюджетних витрат на підтримку бізнесу та поступове відновлення економіки. Експортний потенціал України не реалізується в необхідному обсязі, в першу чергу через логістичні проблеми. Війна також спричинила погіршення прогнозів світового зростання та скорочення глобальної торгівлі.

27.04.2021 була затверджена Стратегія Банку на 2021-2023 роки. Але, у зв'язку із військовою агресією РФ проти України та враховуючи близькість лінії фронту до головного офісу Банку, який до того ж знаходиться на території можливих бойових дій згідно до Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженому наказом Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України 22.12.2022 року № 309 (зі змінами), Банком прийняте рішення щодо зміни Стратегії на стратегію стримування та операційної стабільності, та надалі – на стратегію поступового відновлення, розвитку бізнесу, стабілізації процесів, забезпечення необхідних нормативних дій. Для Банку це буде в пріоритеті до кінця 2024 року.

При цьому Банк не змінює основні напрямки діяльності затвердженої Стратегії. Станом на 01.01.2024 року Банком підтримуються наступні напрямки Стратегії – Агробізнес та надання послуг з прийому та перерахування платежів з послуг, що надаються територіальними сервісними центрами МВС України.

Станом на 01.01.2024 року персонал Банку складає 246 працівників, фактично працює 158 працівників, з яких 70 є працівниками відокремлених відділень та Операційного управління Банку.

Інфраструктура точок обслуговування клієнтів, що працюють, включає 24 відділення та Операційне управління в Центральному офісі, 11 банкоматів, 33 POS-термінали, 20 програмно-технічних комплексів самообслуговування.

В розрізі регіонів мережа відділень представлена наступним чином: в Запорізькій області - 8 відділень та Операційне управління Банку, 8 відділень у Дніпропетровській області, 5 відділень у Полтавській області, 2 відділення в Кіровоградській області, 1 відділення в Миколаївській області.

Управління структурними підрозділами Банку здійснюють керівники, які мають вищу освіту за фахом, багаторічний досвід роботи за напрямками діяльності підпорядкованих їм підрозділів, обов'язкові ліцензії, сертифікати та погодження для здійснення такої діяльності тощо.

Банк володіє базою знань у вигляді задокументованих бізнес-процесів з розподіленням функціоналом в розрізі учасників процесів та їх зоною відповідальності, інструкцій користувачів, правил та методик діяльності тощо.

На забезпечення виконання вимог Положення № 64 Банком впроваджена відповідна організаційна структура, організовані окремі підрозділи з управління ризиками, організаційна структура складена з урахуванням необхідності уникнення конфлікту інтересів.

Відповідно до діючої Стратегії управління ризиками АТ «МетаБанк» ризик-профіль Банку за станом на 01.01.2024 року не змінився, але додатковим неконтрольованим ризиком є вплив військової агресії російської федерації проти України та введення воєнного стану в Україні.

Очікується, що поточні та очікувані зміни в зовнішньому середовищі протягом 2022-2024 років можуть спричинити суттєвий вплив на ризик-профіль Банку, а саме ризик повномасштабних воєнних дій на території України. При наступі таких подій оцінити вплив на ризик-профіль Банку на поточний момент складно.

Структура капіталу Банку є збалансованою: регулятивний капітал за станом на 01.01.2024 року складає 299,1 млн. грн., з них основного капіталу – 280,1 млн. грн. (в т.ч. статутного капіталу – 298,7 млн. грн.), додаткового капіталу – 19,0 млн. грн. Норматив адекватності капіталу складає 63,31% при нормативному значенні не менше 10%, норматив достатності основного капіталу складає 59,29% при нормативному значенні не менше 7%. Норматив мінімального розміру статутного капіталу також виконується.

Ліквідність Банку знаходиться на достатньому рівні та характеризується високими показниками нормативів ліквідності, а саме LCR_{вв} (коефіцієнт покриття ліквідністю за всіма валютами) дорівнює 406,35% при нормативному значенні не менше 100%, LCR_{ів} (коефіцієнт покриття ліквідністю в іноземній валюті) дорівнює 1089,83% при нормативному значенні не менше 100%, NSFR дорівнює 355,07 % при нормативному значенні 100%.

Такі показники свідчать про фінансову стійкість та працездатність Банку, оскільки Банк спроможний з мінімальними втратами для себе виконувати всі свої зобов'язання.

Банком виконуються нормативи кредитних ризиків: Н7 (норматив вкладень в одного позичальника або групу позичальників) дорівнює 20,35% при нормативному значенні не більше 25%, Н8 (норматив «великих» кредитів) дорівнює 83,73% при нормативному значенні не більше 800%.

Чистий процентний дохід Банку за 2023 рік склав 88,5 млн. грн., чистий комісійний дохід - 53,8 млн. грн., операційний дохід - 142,5 млн. грн.

Витрати на персонал за 2023 рік склали 57,5 млн. грн., адміністративно-господарські витрати 51,0 млн. грн.

Операційний прибуток Банку за 2023 рік склав 36,3 млн. грн., загальний розмір резервів, що був сформований Банком у 2022 – 2023 роках в сумі 145,3 млн. грн., майже повністю покриває ризики неповернення активів Банку, які знаходяться на тимчасово окупованих територіях та територіях, на яких ведуться активні бойові дії.

1.7. Ця Політика визначає обсяг інформації про винагороду, що включається до річного звіту Банку. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж зазначено в розділі 7 цієї Політики.

2. СТРУКТУРА, ВИДИ ТА РОЗМІРИ ВИНАГОРОДИ

2.1. Винагорода членам органів управління та впливовим особам Банку встановлюється та виплачується лише у грошовій формі за трудовими та/або цивільно-правовими договорами у національній валюті України.

2.2. Надання/сплата винагороди у негрошовій формі членам органів управління та впливовим особам Банку не здійснюється.

2.3. Банк не встановлює пільги із сплати винагороди членам органів управління та впливовим особам Банку під час прийняття їх на роботу або звільнення, не виплачує їм додаткові пенсійні виплати, не забезпечує житлом та не компенсує витрати на житло, витрати на страхування, не забезпечує службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, не надає товари і/або послуги безкоштовно або за пільговою ціною, тощо.

2.4. Винагорода членам органів управління та впливовим особам Банку сплачується лише за виконання покладених на них посадових обов'язків у відповідності до укладених з ними трудових та/або цивільно-правових договорів і не включає в себе будь-які соціальні пакети.

2.5. Структура винагороди членів Правління та впливових осіб Банку складається з фіксованої та змінної складової.

Фіксована складова винагороди членів органу управління Банку та впливових осіб Банку повинна відповідати вимогам, зазначеним в абзаці 12 пункту 1.3. цієї Політики, та відображати відповідний рівень професійного досвіду і організаційної відповідальності працівника згідно з його посадовими обов'язками / умовами договору (контракту). Ця складова не залежить від результатів діяльності Банку і не може бути зменшена / призупинена / скасована.

Змінна складова винагороди має враховувати показники фінансового стану Банку та результати його діяльності і водночас запобігати негативному впливу таких виплат на сталий розвиток Банку.

Змінна складова винагороди встановлюється у формі операційної та/або бізнесової доплати, а також премій.

Операційна доплата встановлюється та сплачується членам Правління Банку та впливовим особам за якісне та без порушень виконання ними функцій, закріплених за відповідним підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей, виконання вимог посадових інструкцій тощо та які не пов'язані з фінансовими показниками діяльності Банку, його окремих підрозділів та відповідних працівників згідно до положень про виплату зазначених доплат.

Бізнесова доплата пов'язана з фінансовими результатами діяльності Банку, його окремих підрозділів та відповідних працівників, встановлюється та сплачується членам Правління Банку та впливовим особам за виконання ними встановлених планів доходів та витрат, отриманого Банком прибутку, кількості залучених клієнтів, проданих банківських продуктів та наданих послуг тощо згідно до положень про виплату зазначених доплат.

Премії нараховуються та виплачуються членам Правління Банку та впливовим особам за результатами діяльності Банку, структурного підрозділу та відповідного працівника Банку згідно до положень про преміювання працівників Банку, затверджених відповідними органами управління Банку, та/або на підставі окремих рішень Наглядової ради чи Правління Банку.

Премії також можуть виплачуватися членам Правління Банку та впливовим особам з нагоди загальнодержавних і професійних свят, річниці створення Банку, з нагоди особистих ювілейних дат, а також в інших випадках, не пов'язаних з результатами діяльності Банку, окремого його підрозділу чи відповідного працівника.

Окремою формою винагороди є матеріальна допомога, що може сплачуватися членам Правління Банку та впливовим особам, які опинились у скрутному матеріальному становищі, у зв'язку з їх хворобою або смертю близьких родичів, втратою майна з будь-яких причин, в тому числі внаслідок військової агресії РФ проти України, тощо.

2.6. Загальні збори акціонерів Банку встановлюють розмір винагороди голови та членів Наглядової ради Банку.

2.7. Наглядова рада Банку встановлює розмір винагороди голови та членів Правління, керівника та працівників Служби внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), відповідального працівника (AML officer) та заступника голови Правління з СУІБ (CISO).

2.8. Правління Банку встановлює розмір винагороди працівників Банку, не зазначених в пунктах 2.6., 2.7. цієї Політики, якщо інше не передбачено законодавством України та/або Статутом Банку.

2.9. У разі встановлення змінної винагороди для членів Правління та впливових осіб Банк керується наступними принципами:

1) сума винагороди визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівника враховує кількісні та якісні критерії;

2) оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку;

3) змінна винагорода працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності Банку.

2.10. Умови трудових договорів (контрактів), укладених між Банком і членами Правління та впливовими особами, мають передбачати, що Банк нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

2.11. Змінні складові винагороди членам Правління та впливовим особам Банку встановлюються, виплачуються та визначаються такими, що є обґрунтованими, відповідно до заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності, які зазначені у відповідних положеннях та порядках про ці винагороди, та повинні сприяти досягненню Банком цілей, встановлених в його стратегії розвитку, фінансового стану, результатів діяльності Банку, структурного підрозділу та відповідного працівника, відображати послідовне і виважене з урахуванням ризиків Банку виконання ними своїх посадових обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги їх посадових обов'язків.

2.12. При розрахунку розмірів змінної винагороди (операційної доплати) керівнику та працівникам Служби внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру (CRO), головному комплаєнс-менеджеру (CCO), відповідальному працівнику (AML officer), заступнику голови Правління з СУІБ (CISO), які не задіяні в процесах продажу банківських продуктів, враховується якість виконуваних ними контрольних функцій, кількість попереджених порушень вимог внутрішніх документів та процесів Банку, чинного законодавства України та своєчасне усунення їх наслідків тощо, які не пов'язані з фінансовими показниками діяльності Банку.

2.13. Уповноважені органи, які зазначені в пунктах 2.7., 2.8 цієї Політики, приймають рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і

результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності.

2.14. Наглядова рада Банку установлює обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода члена Правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.

2.15. Банк виплачує члену Правління / впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:

1) здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;

2) відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

2.16. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пункті 2.15. цієї Політики підхід виплати члену Правління / впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;

2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

2.17. Уповноважені органи, які зазначені в пунктах 2.7., 2.8. цієї Політики, приймають рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена Правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про таке нарахування.

2.18. Уповноважені органи, які зазначені в пунктах 2.7., 2.8. цієї Політики, мають право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 2.15, 2.16 цієї Політики, до члена Правління / впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним Банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену Правління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

2.19. Період відстрочення починається з дня виплати члену Правління / впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Правління / впливовій особі або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

2.20. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або

2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

2.21. Банк під час здійснення виплат відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

2.22. Умови договорів, укладених між Банком і членами Правління, впливовими особами, мають передбачати зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у

попередні періоди), а також визначати конкретні критерії для застосування такого зменшення / скасування / повернення змінної винагороди та форми виплати змінної винагороди.

2.23. Ці критерії повинні щонайменше включати такі випадки:

- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
- 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
- 3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
- 4) Національний банк України прийняв рішення про:
 - віднесення Банку до категорії проблемних;
 - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
- 5) член Правління / впливова особа:
 - був (була) учасником дій або відповідальним (-ою) за дії / допустив (-ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - порушив (-ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки (етики) Банку;
 - втратив (-ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав (-ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

2.24. Умови договорів, укладених між Банком і членами Правління / впливовими особами, для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди члена Правління / впливової особи мають передбачати використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунку умовного зберігання (ескроу) (далі - ескроу-рахунок).

Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунок та не сплачені працівнику у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) члена Правління / впливової особи, повертаються Банку.

2.25. Додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів органів управління, впливових осіб), у разі прийняття рішення про їх запровадження в майбутньому, мають відповідати стратегії Банку, цілям, цінностям, довгостроковим інтересам Банку та критеріям сталого розвитку.

Банк у разі звільнення члена органу управління / впливової особи до виходу на пенсію утримує повну суму нарахованих, але не виплачених працівнику додаткових пенсійних виплат у негрошових інструментах протягом п'яти років із дня звільнення працівника.

Банк у разі досягнення членом органу управління, впливовою особою пенсійного віку здійснює на користь нього (неї) додаткові пенсійні виплати негрошовими інструментами, якими працівник не може розпоряджатися протягом п'яти років після здійснення на його користь цих виплат.

Банк має право не застосовувати обмеження, встановлені в абзацах другому та третьому пункту 2.25. цієї Політики, якщо сума нарахованих додаткових пенсійних виплат не перевищує еквівалента 10 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про таке нарахування.

2.26. Банк повинен запобігати передаванню членами Правління, впливовими особами третім особам ризиків зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі - хеджування ризиків щодо винагороди) та забезпечує ефективні механізми щодо цього. Банк не допускає/забороняє використання членами Правління, впливовими особами хеджування ризиків щодо винагороди, до відстроченої змінної винагороди, утриманих додаткових пенсійних виплат (у разі її впровадження).

3. ФОРМУВАННЯ ПЕРЕЛІКУ СУТТЄВИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ БАНКУ

3.1. Банк щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:

- 1) профілі ризику структурного підрозділу;
- 2) величині капіталу, визначеній Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою) - з 01.01.2025 року згідно до постанови Правління Національного банку України від 27.12.2023 № 189;
- 3) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
- 4) показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.

3.2. Банк уключає до переліку суттєвих структурних підрозділів підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:

1) сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою - з 01.01.2025 року згідно до постанови Правління Національного банку України від 27.12.2023 № 189;

2) відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).

3.3. З урахуванням специфіки своєї діяльності Банк додатково до критеріїв, визначених у підпунктах 1, 2 пункту 3.2. цієї Політики, може віднести до переліку суттєвих структурних підрозділів також підрозділи, що забезпечують надання та супроводження Банком банківських послуг, їх моніторинг, безпеку тощо.

3.4. Перелік суттєвих структурних підрозділів на підставі інформації, отриманої від підрозділів Банку, складається корпоративним секретарем Банку або особою, яка виконує функції корпоративного секретаря, та затверджується Наглядовою радою Банку не рідше одного разу на рік.

4. КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

4.1. До осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, відносяться посадові особи та працівники Банку, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у пункті 4.2., 4.3., 4.4. цієї Політики.

4.2. Основними якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є те, що працівник:

- 1) є членом органу управління;
- 2) належить до керівників підрозділів контролю (CRO, CCO, AML officer, CISO);
- 3) належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;
- 4) є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
- 5) належить до керівників підрозділів, які виконують функції:
 - юридичного супроводження діяльності Банку;
 - фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування;
 - економічного аналізу;
 - запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
 - управління персоналом;

- розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди;
- супроводження інформаційних технологій;
- забезпечення інформаційної безпеки;

б) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;

7) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених у підпункті б пункту 4.2. цієї Політики, або накладення заборони (вето) на такі рішення;

8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1-7 пункту 4.2. цієї Політики.

4.3. Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є те, що працівник:

1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:

- сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату (-и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку;

- здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;

2) є керівником підрозділу першої лінії захисту;

3) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;

4) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

- 0,5% основного капіталу Банку;

- еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);

5) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 4 пункту 4.3. цієї Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

б) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від основного капіталу Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

7) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 6 пункту 4.3. цієї Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

- 0,5% основного капіталу Банку;

- еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату укладення відповідної угоди;

9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1 – 8 пункту 4.3. цієї Політики.

4.4. Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є:

1) нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату здійснення нарахування / виплати;

2) належність працівника до 0,3% кількості працівників Банку (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано / які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році (за умови, що на дату здійснення відповідних нарахувань / виплат у Банку працювало понад 1000 працівників).

4.5. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, складається корпоративним секретарем Банку, або особою, яка виконує функції корпоративного секретаря, та затверджується Наглядовою радою Банку не рідше одного разу на рік.

4.6. Корпоративний секретар Банку або особа, яка виконує функції корпоративного секретаря Банку, письмово повідомляє акціонерів Банку та Національному банку України (не рідше одного разу на рік) про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, шляхом розміщення даної інформації на веб-сайті Банку та направлення рішення Наглядової ради Банку разом з затвердженим переліком осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, до Національного Банку України.

4.7. На вимогу Національного Банку України корпоративний секретар Банку або особа, яка виконує функції корпоративного секретаря Банку, надає інформацію щодо визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та перелік таких осіб.

5. МОНІТОРИНГ, КОНТРОЛЬ ТА ОЦІНКА ЗАПРОВАДЖЕНОЇ В БАНКУ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ

5.1. Моніторинг ефективності запровадженої в Банку системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку здійснюється відповідно до внутрішньобанківських документів з метою:

- оцінки відповідності системи винагороди чинному законодавству України та внутрішнім документам Банку;
- визначення здатності системи винагороди забезпечити досягнення цілей діяльності Банку та його стратегії розвитку, її відповідність із розміром Банку та його організаційною структурою;
- визначення відповідності системи винагороди створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень, засадам корпоративної культури, орієнтованості на уникнення конфлікту інтересів в Банку;
- визначення відповідності системи винагороди політиці управління ризиками та не допущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий їх рівень у Банку.

5.2. Банк обирає види заходів з моніторингу запровадженої системи винагороди, включаючи моніторинг її ефективності, як комбінацію поточних та періодичних заходів з моніторингу з урахуванням установлених цілей діяльності Банку, його бізнес-стратегії, характеру, обсягу та складності операцій, повноважень, кваліфікації та досвіду членів органів управління та впливових осіб Банку.

5.3. Наглядова рада Банку визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за реалізацією цієї Політики, в тому числі щодо:

1) встановлення фіксованої винагороди, яка повинна відображати рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника;

2) встановлення змінної винагороди, яка повинна відображати послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника;

3) застосування порядку скасування / повернення нарахованої / виплаченої змінної винагороди за/у попередні періоди.

5.4. Комітет Наглядової ради з питань призначень та винагород забезпечує:

1) розроблення та періодичний перегляд цієї Політики;

2) надання Наглядовій Банку раді пропозицій щодо винагороди членів Правління та впливових осіб Банку – керівників підрозділів контролю. Такі пропозиції стосуються всіх форм винагороди, у тому числі фіксованої винагороди, винагороди за результатами діяльності (змінної винагороди), додаткового пенсійного забезпечення або схеми дострокового виходу на пенсію та компенсації при звільненні (у разі запровадження такої винагороди);

3) надання Наглядовій раді Банку пропозицій щодо індивідуальної винагороди, що надається члену Правління та впливовій особі Банку – керівнику підрозділів контролю, гарантуючи їх сумісність з цією Політикою, та їх відповідність оцінці роботи зазначених керівників;

4) надання Наглядовій раді пропозицій щодо форми та істотних умов договорів і контрактів, що укладатимуться між Банком та членами Правління, впливовими особами Банку – керівниками підрозділів контролю;

5) надання Наглядовій раді пропозицій щодо ключових показників ефективності роботи членів Правління Банку, впливових осіб Банку – керівників підрозділів контролю критеріїв та процедур періодичного оцінювання їх виконання зазначеними керівниками;

6) надання Правлінню Банку загальних рекомендацій щодо рівня та структури винагороди для осіб, які здійснюють управлінські функції;

7) контроль рівня та структури винагороди для осіб, які здійснюють управлінські функції, на основі достовірної інформації, наданої Правлінням Банку;

8) надання рекомендацій Наглядовій раді Банку з питань формування системи винагороди та забезпечення відповідності винагороди культурі управління ризиками, стратегії Банку, затвердженій схильності Банку до ризиків, фінансовим результатам і системі внутрішнього контролю, а також вимогам законодавства України з метою врахування Наглядовою радою Банку під час формування системи винагороди як інтересів отримувачів винагороди, так і довгострокових інтересів акціонерів Банку, інвесторів та інших зацікавлених осіб;

9) здійснення не рідше одного разу на рік оцінки впровадження політики винагороди в Банку, яка включає питання врахування ризиків, розміру капіталу, ліквідності під час визначення розміру змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та забезпечення повідомлення про результати оцінки Національного банку;

10) забезпечення комунікації та координації з Комітетом Наглядової ради Банку з управління ризиками (у частині визначення винагороди, передбаченої системою винагороди);

11) оцінка практики виплати винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними, й узгодження цих виплат із фінансовим станом Банку та його перспективами;

12) розгляд інших питань, передбачених Положенням про Комітет Наглядової ради з питань призначень та винагород Банку, положенням про Наглядову раду Банку, Статутом Банку та чинним законодавством України

5.5. Правління Банку забезпечує розробку внутрішніх документів з питань оплати праці членів органів управління та впливових осіб Банку, виплату винагороди у відповідності до цієї Політики та положень про винагороду зазначених осіб, упроваджує систему винагороди в Банку, удосконалює заходи матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку, здійснює моніторинг рівня оплати праці та інших складових системи стимулювання працівників Банку порівняно з ринковим рівнем, розглядає пропозиції з удосконалення оплати

праці, матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку, здійснює підготовку та надання Наглядовій раді Банку та Комітету з питань призначень та винагород рекомендацій щодо необхідності удосконалення системи винагороди в Банку та заходів з її контролю, розробляє заходи щодо оперативного усунення недоліків у функціонуванні системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку, виявлених за результатами перевірок Службою внутрішнього аудиту та зовнішніми аудиторами.

5.6. Правління Банку за своєю ініціативою або за дорученням Наглядової ради Банку чи Комітету з питань призначень та винагород може проводити оцінку ефективності системи винагороди додатково у випадках, коли діюча система винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку не впливає на результати виконання Банком його цілей, планів та бізнес-стратегії, про що інформує Наглядову раду Банку та Комітет з питань призначень та винагород.

5.7. Служба комплаєнс здійснює постійний моніторинг відповідності системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку чинному законодавству України та внутрішнім документам Банку, розмірів, підстав та строків виплати винагороди зазначеним особам згідно до рішень загальних зборів акціонерів, Наглядової ради та Правління Банку, умовам цивільно-правових та трудових договорів (контрактів), іншим внутрішнім документам Банку, надає за результатами такого моніторингу/контролю відповідні звіти Комітету Наглядової ради з питань призначень та винагород для їх розгляду та подальшим затвердженням Наглядовою радою Банку.

5.8. Про результати перевірки ефективності системи винагороди Комітет з питань призначень та винагород інформує Наглядову раду Банку шляхом надання об'єктивних професійних суджень з оцінки всіх компонентів системи винагороди.

Звіти, що надаються Наглядовій раді Банку, мають містити інформацію про виявлені недоліки системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку, аналіз причин їх виникнення, ймовірні наслідки, до яких можуть призвести ці недоліки, рекомендації/пропозиції щодо підвищення ефективності функціонування системи винагороди, механізми контролю за станом виконання рекомендацій/пропозицій.

Наглядова рада Банку та/або Комітет з питань призначень та винагород за результатами оцінки ефективності системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку розробляють заходи та забезпечують контроль за їх виконанням.

5.9. Національний банк України здійснює оцінку політики винагороди в Банку щодо її відповідності вимогам Положення № 153 та адекватності запровадженої в Банку політики винагороди з урахуванням оцінки фінансового стану Банку, його бізнес-моделі, ризиків, притаманних його діяльності, якості та ефективності корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи систему управління ризиками, а також:

- 1) за потреби вимагає від Банку надання пояснень і додаткової інформації / документів щодо політики винагороди;
- 2) має право вимагати перегляду політики винагороди в Банку;
- 3) урахує результати оцінки ефективності та адекватності запровадженої в Банку політики винагороди під час оцінки SREP, а також під час визначення наглядових дій щодо Банку.

6. ВИМОГИ, ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ

6.1. Банк, ґрунтуючись на даній Політиці, розробляє положення про винагороду членів органу управління, впливових осіб (далі - положення про винагороду), яке повинне описувати систему винагороди членів органу управління, впливових осіб та відповідати вимогам Положення № 153.

6.2. Положення про винагороду є внутрішнім документом Банку, який:

- 1) визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів органу управління, впливових осіб, складові винагороди (запровадження лише фіксованої винагороди

чи поєднання фіксованої та змінної винагороди), структуру такої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв;

2) містить інформацію щодо програми стимулювання членів органу управління, впливових осіб (за наявності), яка включає інформацію про умови заходів грошового та/або негрошового стимулювання, зазначені в абзаці десятому пункту 1.3 цієї Політики, і причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та змінною винагородою члена органу управління, впливової особи;

3) містить принципи та параметри системи негрошового стимулювання (у разі її запровадження в Банку);

4) містить інформацію про додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів органу управління, впливових осіб) та порядок виплати винагороди в разі звільнення працівника до виходу на пенсію (у разі їх запровадження в Банку);

5) визначає розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду;

6) визначає порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів органу управління, впливових осіб (далі - звіт про винагороду);

7) містить інформацію щодо політики Банку стосовно строку дії договорів з членами органу управління, впливовими особами та включення до таких договорів умов про виплати зі звільнення (за наявності);

8) містить інформацію про порядок і умови виплати винагороди, форми виплати винагороди (грошима / негрошовими інструментами) та строки виплати;

9) визначає порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із членами Правління, впливовими особами за наявності в структурі винагороди змінної складової;

10) визначає порядок повернення членами Правління, впливовими особами виплаченої змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із ними;

11) містить пояснення методів, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів органу управління, впливових осіб;

12) містить інші умови, які не суперечать принципам системи винагороди, визначеним цією Політикою;

13) визначає з урахуванням установлених цією Політикою вимог обсяг відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені, включення згоди на таке оприлюднення до умов договорів. Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж установлено Положенням № 153 та цією Політикою;

14) визначає, що для здійснення Банком виплат змінної винагороди [включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди (її частини)] використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або ескроу-рахунок із відповідними договірними умовами;

15) може встановлювати порядок функціонування рахунку, зазначеного в підпункті 14 пункту 6.2. цієї Політики, та включення цього порядку до умов договорів із членами органів управління, впливовими особами Банку.

6.3. Положення про винагороду має:

1) бути прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів у Банку, не допускати дискримінації;

2) відповідати політиці управління ризиками та бути націленим на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;

3) містити інформацію щодо проведення / не проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку;

4) відповідати вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства, Положення № 153 та цієї Політики;

5) відповідати створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, кодексу поведінки (етики) Банку;

б) визначати, що винагорода членів органу управління, впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

7) визначати обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з урахуванням того, що змінна винагорода члена органу управління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди;

8) визначати, що змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку;

9) визначати, що виплата частини змінної винагороди відстрочується на період, який визначається Наглядовою радою (для членів Правління, керівника та працівників Служби внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), відповідального працівника (AML officer), заступника голови Правління з СУІБ (CISO)), або Правлінням (для всіх інших впливових осіб) та не може становити менше ніж чотири роки. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою (для членів Правління, впливових осіб) та повинна становити не менше 40% (для випадку, визначеного в підпункті 2 пункту 2.15. цієї Політики) або 60% (для випадків, визначених у пунктах 2.16., 2.17. цієї Політики);

10) визначати, що Наглядова рада Банку приймає рішення щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди в разі виявлення фактів, наведених у підпунктах 1-5 пункту 2.23. цієї Політики.

6.4. Загальні збори акціонерів Банку затверджують положення про винагороду членів Наглядової ради Банку за поданням Наглядової ради після його попереднього розгляду Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород.

6.5. Наглядова рада Банку затверджує положення про винагороду членів Правління, впливових осіб Банку за поданням та після їх розгляду Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород.

6.6. Банк за наявності пропозицій щодо внесення змін до положення про винагороду членів Наглядової ради забезпечує надання акціонерам Банку опису пропонованих змін до системи винагороди порівняно з попереднім роком (періодом). Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до положення про винагороду членів Наглядової ради на річних загальних зборах за потреби.

6.7. Банк розміщує положення про винагороду на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження / внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

7. ВИМОГИ, ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ

7.1. Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам органу управління, впливовим особам Банку за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);

2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);

3) опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам органу управління, впливовим особам (у разі їх запровадження в Банку);

4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам органу управління, впливовим особам Банку змінної винагороди;

5) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

7.2. Звіт про винагороду членів Наглядової ради Банку додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена Наглядової ради на засіданнях Наглядової ради Банку та її комітетів, до складу яких такий член входить, або причини його відсутності;

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової ради Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради Банку;

3) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Наглядової ради (у разі її запровадження для членів Наглядової ради Банку).

7.3. Звіт про винагороду членів Правління Банку додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління Банку та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;

3) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління.

7.4. Звіт про винагороду впливових осіб Банку додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди впливовій особі;

2) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій (-ою) особі (-ою) Банку.

7.5. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів органу управління, впливових осіб у звітному фінансовому році:

1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням (у разі їх запровадження в Банку);

2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.

7.6. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів органу управління, впливових осіб Банку у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності таких програми) у разі:

1) участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітнього фінансового року;

2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів органу управління, впливових осіб Банку протягом звітнього фінансового року.

7.7. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій членам органу управління, впливовим особам Банку (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

7.8. Загальні збори акціонерів Банку затверджують звіт про винагороду членів Наглядової ради за поданням Наглядової ради після його попереднього розгляду Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагороди.

7.9. Наглядова рада Банку затверджує звіти про винагороду членів Правління, впливових осіб Банку за поданням і після їх розгляду Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагороди.

7.10. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Наглядової ради та Правління Банку, впливовим особам Банку протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Ця Політика затверджується Наглядовою радою Банку після її попереднього розгляду Комітетом з питань призначень та винагород та набуває чинності з дати її затвердження.

8.2. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України або нормативно-правовим актам Національного Банку України у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів України або внесенням змін до них, ця Політика буде діяти лише у тій частині, що не суперечить чинному законодавству України та нормативно-правовим актам Національного Банку України.

8.3. Контроль за дотриманням цієї Політики здійснюється Наглядовою радою Банку.

8.4. Ця Політика переглядається у міру необхідності, але не рідше одного разу на рік.

8.5. Ця Політика розміщується на вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня її затвердження/внесення до неї змін із забезпеченням можливості її перегляду.

Перший заступник голови Правління

Анатолій БЄЛКА

ПОГОДЖЕНО:

CRO

Ірина ДЕНЩИК

AML officer (в.о. ССО)

Євген КАРПЕНКО

Головний бухгалтер

Вікторія КАЛУЖСЬКА

Начальник юридичного управління

Ярослав ЄРЬОМІН

Начальник управління по роботі з персоналом

Алла САПРОНОВА

ОЗНАЙОМЛЕНА:

Керівник Служби внутрішнього аудиту

Тетяна ЛІПКЕВИЧ