

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду членів Правління та впливових осіб
АТ «А-БАНК»

2024 рік

ЗМІСТ

1. Загальні положення
2. Терміни та скорочення
3. Структура винагороди, порядок встановлення та виплати винагороди
4. Визначення працівників, чия професійна діяльність справляє значний вплив на профіль ризику Банку
5. Визначення переліку суттєвих структурних підрозділів
6. Звіт про винагороду
7. Розподіл повноважень
8. Заключні положення

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб (далі – «Положення») АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «АКЦЕНТ-БАНК» (далі – «Банк») є внутрішнім нормативним документом Банку, який визначає основні засади запровадження в Банку системи винагороди та програми стимулювання членів Правління та впливових осіб, складові та структуру винагороди, порядок її встановлення та виплати, визначає розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду, порядок складання, затвердження та оприлюднення Звіту про винагороду членів Правління Банку та впливових осіб.

1.2. Положення розроблено з урахуванням розміру, особливості діяльності, характеру та обсягів банківських операцій та інших фінансових послуг, а також профілю ризику та стратегічних цілей Банку, відповідає створеній у Банку системі корпоративного управління. Положення спрямоване на забезпечення дотримання принципів відкритості, прозорості та рівності в сфері оплати праці осіб, на яких воно поширюється, за виконання покладених на них трудовим договором (контрактом) обов'язків, запобігання дискримінації та нерівному поводженню, у т.ч з огляду на статтю.

1.3. Положення розроблене відповідно до Закону України «Про банки і банківську діяльність», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153 (у редакції постанови від 27.12.2023 № 189), рішення Правління НБУ від 03.12.2018 № 814-рш, Статуту Банку та інших внутрішніх документів Банку.

2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

- **винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або заходи негрошового стимулювання члена Правління або 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/контракту рішенням ради – для членів правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням правління – для всіх інших впливових осіб;
- **фіксована винагорода** – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, посадових обов'язків), що встановлюється у вигляді посадових окладів та одночасно відповідає наступним критеріям:
 - 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 Правління, впливовою особою його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;
- **змінна винагорода** – складова винагороди, що не є фіксованою винагородою;
- **виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані із достроковим розірванням трудового договору (контракту) з членом Правління, впливовою особою;
- **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);
- **вплихова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, крім члена органу управління;
- **Наглядова рада** – Наглядова Рада Банку;
- **Члени Правління** – Голова Правління, заступники Голови Правління та особи, які за посадою входять до складу Правління;
- **Члени органу управління** - члени Наглядової Ради Банку та члени Правління;
- **підрозділи контролю** – підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;
- **КПЕ (ключові показники ефективності)** - вимірювальні критерії оцінки ефективності членів Правління, впливових осіб, які можуть базуватись як на індивідуальних, так і на загальних (колективних) показниках роботи;
- **щорічна премія** - частина змінної винагороди за підсумками року;
- **договір** – трудовий договір, укладений Банком з впливовою особою;
- **контракт** – особлива форма трудового договору, що передбачена трудовим законодавством України. Контракт, враховуючи вимоги законодавства, укладається Банком з членом Правління.
- **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;

Інші терміни та визначення застосовуються в значенні, наведеному у законодавстві України, в т. ч. що стосується членів органів управління та впливових осіб – у Постанові Правління НБУ від 30.11.2020 № 153 (у редакції Постанови НБУ 27.12.2023 № 189).

3. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ, ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ

3.1. Структура винагороди, порядок її встановлення та виплати визначається цим Положенням та трудовими контрактами (договорами), що укладаються з членами Правління та впливовими особами.

3.2. Трудовий контракт укладається з кожним членом Правління на умовах, затверджених Наглядовою Радою. Трудовий договір укладається на умовах, визначених Головою Правління Банку.

3.3. Наглядова Рада затверджує розмір винагороди Голови та членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера.

Правління затверджує розмір винагороди інших впливових осіб.

3.4. Всі зміни до винагороди Голови та Членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера затверджуються рішеннями Наглядової Ради. Зміни до винагороди інших впливових осіб затверджуються рішенням Голови Правління Банку.

3.5. Винагорода членів Правління та впливових осіб складається з фіксованої винагороди та змінної винагороди.

3.6. Фіксована винагорода має постійний характер, наперед визначений розмір відповідно до умов контракту / договору і не залежить від результатів діяльності Банку.

3.7. Розмір фіксованої винагороди члена Правління / впливової особи, визначений у контракті / договорі, не може бути переглянутий Банком в односторонньому порядку, крім випадків, прямо передбачених актами законодавства та положеннями укладеного контракту / договору.

3.8. Наглядова рада встановлює розмір фіксованої винагороди членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, а Правління іншим впливовим особам, беручи до уваги їх функції, ринкові умови оплати праці, з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників.

Визначення розміру фіксованої винагороди членів Правління та впливових осіб Банку здійснюється з урахуванням їх посад, функціональних обов'язків, професійного досвіду, ступеня навантаження, рівня відповідальності та індивідуальних вмінь та навичок.

Розмір фіксованої винагороди встановлюється на рівні, що є достатнім, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду та не стимулювати до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

3.9. У разі прийняття рішення про підвищення посадових окладів всім працівникам Банку, фіксована винагорода членів Правління та впливових осіб підлягає збільшенню пропорційно збільшенню заробітної плати працівникам.

3.10. Фіксована винагорода виплачується члену Правління / впливовій особі щомісячно з дати вступу на посаду щонайменше двома частинами в строки, встановлені Обліковою політикою внутрішньобанківських операцій Банку.

3.11. У випадку дострокового припинення повноважень члена Правління / впливової особи, фіксована винагорода виплачується за фактично відпрацьований час у порядку, визначеному законодавством України.

3.12. Змінна винагорода члена Правління та впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди за цей рік.

3.13. Змінна винагорода є негарантованою складовою винагороди, яка мотивує на досягнення ухвалених стратегічних та короткострокових фінансових, операційних та інших цілей, а також індивідуальних цілей з метою реалізації стратегії розвитку Банку та забезпечення його ефективної роботи.

Змінна винагорода забезпечує фінансове визнання працівників за результати роботи Банку та підрозділу, а також їхні індивідуальні досягнення КПЕ.

3.14. Рішення щодо виплати щорічної премії Правлінню та впливовим особам може бути прийняте за умовами прибуткової роботи Банку та дотримання всіх економічних показників (в тому числі дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку. Оцінювання результатів діяльності Банку здійснюється 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 та бізнес-ризик Банку.

Розміри премії визначаються Наглядовою Радою (для Членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера) та Правлінням (для інших впливових осіб) індивідуально по кожному співробітнику на підставі аналізу виконання показників КРЕ та впливу на загальний результат роботи банку.

3.15. Змінна винагорода керівника внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера ґрунтуватиметься виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом.

Розмір змінної винагороди визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

Рішення про виплату змінної винагороди приймається Наглядовою радою на підставі пропозиції профільного члена Наглядової ради.

3.16. КПЕ членів Правління, керівника внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера затверджуються Наглядовою Радою, а Правлінням - КПЕ всіх інших впливових осіб.

3.17. За ініціативою Наглядової Ради або Правління (в межах визначеної п.3.16 Положення компетенції) затверджений перелік та значення КПЕ можуть переглядатися протягом відповідного року з метою врахування економічних, політичних та інших факторів, що знаходяться поза контролем Банку та впливають на виконання КПЕ.

Зміни переліку та значень КПЕ членів Правління, керівника внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера затверджуються Наглядовою Радою, а Правлінням - зміни переліку та значень КПЕ всіх інших впливових осіб.

3.18. За виняткові результати та досягнення, що спрямовані на підтримку місії, стратегії та цінностей Банку та визначених пріоритетів структурних підрозділів Банку члени Правління, впливові особи можуть бути номіновані на разову премію відповідно до Положення про управління мотивацією співробітників А-Банку.

3.19. Члени Правління, впливові особи можуть отримувати змінну винагороду за розміщення/продаж банківських продуктів (крос-селінг), яка регламентована Положенням про управління мотивацією співробітників А-Банку.

3.20. За погодженням з Наглядовою Радою члени Правління та впливові особи можуть отримати разову винагороду, яка виплачується всім працівникам Банку та не залежить від особистої ефективності працівника.

Ця винагорода не враховується в суму змінної винагороди за відповідний фінансовий рік при розрахунку співвідношення фіксованої та змінної винагород (пункти 3.12, 3.27, 3.28 Положення).

3.21. Питання щодо виплати змінної винагороди виносяться на розгляд Наглядової Ради (для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера) та Правління (для інших впливових осіб).

3.22. Змінна винагорода членам Правління, впливовим особам (які підпорядковуються Наглядовій Radі) виплачується за наказом, затвердженням Головою Правління, на підставі відповідного рішення Наглядової Ради.

Змінна винагорода впливовим особам (що підпорядковані Правлінню Банку) виплачується за наказом, затвердженням Головою Правління.

3.23. Рішення про виплату змінної винагороди при звільненні члена Правління або впливової особи, що підпорядковується Наглядовій Radі, розглядається Комітетом з питань винагород та призначень та затверджується на засіданні Наглядової Ради. Рішення про виплату змінної винагороди при звільненні впливової особи, що не підпорядковується Наглядовій Radі, приймає Правління.

3.24. Наглядова Рада (для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера) та Правління (для інших впливових осіб) має право застосовувати зменшення / скасування / повернення членом Правління, впливовою особою до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) в таких випадках:

- 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 (на підставі висновку головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера);

4) Національний банк прийняв рішення про:

віднесення Банку до категорії проблемних;

віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;

відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;

виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII "Прикінцеві положення" Закону України "Про банки і банківську діяльність";

5) Член Правління або 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.

3.25. Відповідні підрозділи контролю або Правління Банку протягом п'яти робочих днів мають повідомити Наглядовій Раді про виявлення достатніх підстав витребувати раніше виплачену змінну винагороду члена Правління / впливової особи (наприклад, якщо змінна винагорода була виплачена на основі інформації, яка після цього виявилася неправдивою та/або недостовірною, та/або було виявлено факт неналежного виконання членом правління своїх посадових обов'язків, в результаті чого Банку було завдано збитків). Таке повідомлення має містити фактичні підстави для використання Банком зазначеного права та визначати суму, що потенційно підлягає поверненню на думку відповідних підрозділів та посадових осіб Банку.

3.26. Банк виплачує за відповідний фінансовий рік члену Правління / впливовій особі 100% змінної винагороди (як відстроченої, так і не відстроченої) грошима. З відстрочення виплати 60% на період чотири роки.

3.27. Банк не відстрочує виплату змінної винагороди члену Правління, впливовій особі з одночасним виконанням таких умов:

- розмір належної до виплати змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату введення в дію цього Положення;
- змінна винагорода за відповідний фінансовий рік не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди за цей рік.

3.28. Банк відстрочує виплату 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 200000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, встановленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

Період, на який відстрочується виплата змінної винагороди та частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою Радою (для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного

ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера) та Правлінням (для всіх інших впливових осіб).

3.29. 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 виплачується раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

3.30. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди).

3.31. Для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди члену Правління, впливовій особі використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунок умовного зберігання (ескроу) (далі - ескроу-рахунок).

Проценти на залишки коштів на ескроу-рахунок будуть нараховуватися відповідно до бухгалтерської моделі, затвердженої для даних рахунків. Бухгалтерська модель затверджується Правлінням.

Проценти, 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 на рахунки Банку згідно з бухгалтерською моделлю.

3.32. При звільненні члена Правління або впливової особи виплата відстроченої змінної винагороди не є гарантованою. Виплата здійснюється виключно на підставі рішення Наглядової ради за поданням Правління.

3.33. Передавання членом Правління або впливовою особою третім особам ризиків зменшення / скасування / повернення відстроченої змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків забороняється.

3.34. Члену Правління та впливовій особі можуть надаватися кошти на представницькі витрати, в тому числі в іноземній валюті, якщо він вибуває у відрядження за кордон, в межах бюджету (кошторису) відповідного підрозділу, затвердженого органом управління.

3.35. Виплати зі звільнення члену Правління, впливовій особі здійснюються в порядку та розмірі, визначеному в контракті/договорі чи рішенням Наглядової Ради, але не менше розміру передбаченого законодавством. В разі встановлення розміру виплат зі звільнення в контракті/договорі чи рішенні Наглядової Ради в розмірі більшому, ніж мінімальний передбачений законодавством, Наглядова Рада враховує пропозиції Голови Правління Банку, ринкові практики щодо розміру виплат зі звільнення.

3.36. Банк не забезпечує членів Правління, впливових осіб додатковим пенсійним забезпеченням.

Банк не здійснює виплати в разі дострокового виходу на пенсію членів Правління, впливових осіб.

3.37. Члени Правління та впливові особи мають право на отримання матеріальної допомоги у розмірі, встановленому в Положенні про виплату матеріальної допомоги в Банку.

3.38. На членів Правління та впливових осіб розповсюджуються всі положення, передбачені чинним законодавством України про державне страхування, а також про соціальний захист працівників.

3.39. Винагорода членів Правління та впливових осіб виплачується в національній валюті України.

3.40. При проведенні нарахування винагороди, Банк (як податковий агент) утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до вимог чинного законодавства України, що утримуються з виплати доходу фізичним особам.

4. ВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЧИЯ ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

4.1. Відповідальним органом управління за визначення та перегляд з періодичністю не рідше одного разу на рік переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є Правління.

4.2. Визначений Правлінням перелік працівників, чия професійна діяльність справляє значний вплив на профіль ризику Банку, виноситься на розгляд Комітету з винагород та призначень та затвердження Наглядовій Раді.

4.3. Правління Банку забезпечує направлення письмового повідомлення акціонерам та Національному банку про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, та їх перелік протягом місяця від дати його затвердження.

4.4. Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, визначається на підставі якісних та кількісних критеріїв, що наведені нижче.

4.4.1. Якісні критерії 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;
- 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;

6) 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 щодо впровадження нових продуктів або накладення заборони (вето) на такі рішення;

9) 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, встановленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати, 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;

10) є керівником підрозділу першої лінії захисту;

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

12) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) або є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати, 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, встановленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);

13) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) або є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати, накладати заборону (вето) на рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від основного капіталу банку;

14) 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 на дату укладення відповідної угоди;

15) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах вище.

4.4.2. Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, 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, встановленим Національним банком 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 1 000 працівників).

5. ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕЛІКУ СУТТЄВИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ

5.1. Відповідальним органом управління за визначення та перегляд з періодичністю не рідше одного разу на рік переліку суттєвих структурних підрозділів є Правління.

5.2. Визначений Правлінням перелік суттєвих структурних підрозділів виноситься на розгляд Комітету з питань винагород та призначень та затвердження Наглядовій Раді.

5.3. При визначенні переліку суттєвих структурних підрозділів Правління ґрунтується на:

- 1) профілі ризику структурного підрозділу;
- 2) величині капіталу, визначеній банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою);
- 3) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
- 4) показниках ризику та ефективності, що використовуються банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.

5.4. Включається 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;
- 2) відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку банку / банківської групи (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).

6. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

6.1. Банк щорічно готує звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб відповідно до вимог, які встановлюються законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України.

6.2. Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб має містити інформацію щодо:

- 1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам 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 Правління, впливовим особам, у разі їх здійснення;
- 4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди;
- 5) суми виплат, пов'язаних зі звільненням;
- 6) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення відповідних виплат;
- 7) виявлених Банком порушень умов Положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
- 8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із цим Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів цього Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;
- 9) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління або впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Правління, впливовій особі;
- 10) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління, впливовій особі;
- 11) фактичної присутності члена Правління на засіданнях правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності.

6.3. Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

6.4. Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб може подаватися консолідовано зі звітом про винагороду членів Наглядової Ради.

6.5. Звіт затверджується рішенням Наглядової Ради і розміщується на власній вебсторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження, із забезпеченням можливості перегляду у повному обсязі.

7. РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ

7.1. Наглядова Рада Банку:

- затверджує Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб;
- затверджує Звіти про винагороду членів Правління та впливових осіб;

- затверджує розмір винагороди членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера;
- затверджує зміни винагороди Членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера;
- приймає рішення щодо виплати / зменшення / скасування / повернення змінної винагороди членам Правління, керівнику та працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру, головному комплаєнс-менеджеру;
- визначає період, на який відстрочується виплата частини змінної винагороди та частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена (для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера);
- приймає рішення щодо виплати змінної винагороди при звільненні члена Правління або впливової особи, що підпорядковується Наглядовій Раді;
- затверджує модель нарахування процентів на залишки коштів на ескроу-рахунку;
- затверджує перелік та значення КПЕ та зміни переліку та значення КПЕ членів Правління, керівника внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера;
- за поданням Правління Банку затверджує перелік суттєвих структурних підрозділів;
- за поданням Правління Банку затверджує перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

7.2. Комітет з питань винагород та призначень Наглядової Ради:

- розглядає питання про виплату змінної винагороди при звільненні члена Правління або впливової особи, що підпорядковується Наглядовій Раді;
- розглядає визначений Правлінням перелік працівників, чия професійна діяльність справляє значний вплив на профіль ризику Банку;
- розглядає визначений Правлінням перелік суттєвих структурних підрозділів.

7.3. Правління Банку:

- затверджує розмір винагороди впливовим особам, які не підпорядковані Наглядовій Раді;
- затверджує зміни винагороди впливових осіб, які не підпорядковані Наглядовій Раді;
- приймає рішення щодо виплати / зменшення / скасування / повернення змінної винагороди впливовим особам, які не підпорядковані Наглядовій Раді;
- готує аналіз результатів діяльності Банку за період щонайменше чотири роки;
- визначає період, на який відстрочується виплата частини змінної винагороди та частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена (для впливових осіб, які не підпорядковані Наглядовій Раді);
- приймає рішення щодо виплати змінної винагороди при звільненні впливової особи, що не підпорядковується Наглядовій Раді;
- повідомляє Наглядовій Раді про виявлення достатніх підстав витребувати раніше виплачену змінну винагороду члена Правління / впливової особи;

- визначає модель нарахування процентів на залишки коштів на ескроу-рахунку;
- затверджує КПЕ та зміни КПЕ впливовим особам, які не підпорядковані Наглядовій Раді;
- визначає та подає на затвердження Наглядової Ради перелік суттєвих структурних підрозділів;
- визначає та подає на затвердження Наглядової Ради перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.
- подає зміни до Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб;
- готує Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб.

7.4. Департамент Compliance:

- інформує Наглядову Раду про виявлення достатніх підстав витребувати раніше виплачену змінну винагороду члена Правління / впливової особи;
- здійснює контроль за відповідністю системи винагороди, що запроваджена в Банку, вимогам законодавства України;
- попередньо розглядає та узгоджує проєкт Положення чи змін до нього.

7.5. Напрямок "Ризик-менеджмент":

- за запитом Наглядової Ради Банку та у разі перевищення запланованого бюджету витрат Банку на оплату праці, надає висновки щодо впливу виплат винагороди на показники обов'язкових нормативів Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу, впливу виплат винагороди на спроможність Банку виконати свої зобов'язання перед вкладниками чи іншими кредиторами та висновок, що виплати винагороди не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку;
- попередньо розглядає та узгоджує проєкт Положення чи змін до нього.

8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Положення затверджується рішенням Наглядової Ради та є обов'язковим до виконання членами Правління, впливовими особами та іншими працівниками Банку, зокрема, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати заробітної плати та інших доходів.

8.2. Актуалізація цього Положення проводиться з ініціативи Правління або Наглядової Ради.

8.3. Як необхідність актуалізації Положення можуть виступати такі фактори:

- суттєві зміни у внутрішніх процесах Банку;
- зміни в нормативних документах Національного Банку, пов'язані з порядком встановлення та виплати винагороди;
- суттєві зміни у економічних і соціальних чинниках, які безпосередньо впливають на діяльність Банку.

8.4. У разі зміни чинного законодавства, внесення змін до нормативних документів Національного банку України та інших органів, а також у внутрішньобанківські документи, до приведення Положення у відповідність з такими змінами, цей документ

діє в частині, що не суперечить чинному законодавству і внутрішньобанківським документам, прийнятим пізніше дати його затвердження.

8.5. Положення про винагороду розміщується на власній вебсторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості перегляду.