

ПОГОДЖЕНО

рішенням Правління
ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК»
Протокол №110826/01
Від «11» серпня 2026 року

Голова Правління

Олексій РУДІСВ



ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням Наглядової ради
ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК»
Протокол №2026081101
Від «11» серпня 2026 року
Заступник Голови Наглядової ради

Анатолій КОСМІН



ПОЛОЖЕННЯ

**про винагороду членів Правління та впливових осіб
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «АКОРДБАНК»**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. «Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «АКОРДБАНК» (надалі - **Положення**) є загальним внутрішнім документом ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК» (надалі - **Банк**), що визначає економічні, правові та організаційні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління та впливових осіб Банку, складові та структуру такої винагороди, критерії визначення її розміру, порядок оцінки виконання цих критеріїв, порядок встановлення та виплати, порядок зменшення, скасування, позернення змінної винагороди, а також підходи, принципи і способи формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів Правління та впливових осіб.

1.2. Положення забезпечує прозорість і відкритість принципів, відповідно до яких членам Правління та впливовим особам визначається та виплачується винагорода - матеріальні виплати в грошовій формі та/або заходи негрошового стимулювання члена Правління та впливової особи, яка включає всі складові, передбачені умовами трудового договору або контракту, укладеного між Банком та членом Правління або впливовою особою, внутрішніми документами Банку з питань винагороди.

1.3. Це Положення розроблене відповідно до Закону України «Про банки і банківську діяльність», Закону України «Про акціонерні товариства», Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці» та «Про відпустки», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року № 153 (із змінами) (далі - «Положення №153»), Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління Національного банку України від 03 грудня 2018 року № 814-рш, Статуту Банку, Політики винагороди Банку (далі - Політика), Колективного договору, інших внутрішніх документів Банку та є обов'язковим до виконання членами Наглядової ради, членами Правління, впливовими особами та іншими працівниками Банку, зокрема, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та впливовим особам.

1.4. Інші внутрішні документи Банку, що регламентують питання виплати винагороди членам Правління та впливовим особам, повинні узгоджуватись із вимогами Політики та цього Положення.

2. ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Терміни і поняття, які застосовуються для цілей даного Положення:

- **договір** - трудовий договір, укладений Банком із впливовою особою, який укладається в формі Наказу або окремого Договору у разі прийняття такого рішення Колегіальним органом. Договір із впливовою особою, якщо ним не передбачене інше, діє безстроково. Строк дії Договору із впливовою особою визначається при його затвердженні/укладенні.
- **змінна/фіксована винагорода** - складові винагороди члена Правління, впливової особи, загальні підходи реалізації яких визначено в «Політиці винагороди Банку»;
- **ключові показники ефективності (далі - КПЕ)** - критерії оцінки ефективності члена Правління/впливової особи Банку, які розробляються Правлінням/впливовою особою та затверджуються Наглядовою радою Банку - для членів Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (якщо він не є членом Правління Банку), головного комплаєнс-менеджера, Відповідального працівника Банку за проведення фінансового моніторингу; Правлінням Банку - для всіх інших впливових осіб;
- **Компетентний колегіальний орган управління Банку** - орган, який затверджує на плановий звітний період КПЕ для цілей мотивації Членів Правління та впливових осіб Банку та результати розрахунку розміру такої мотивації та виплати, згідно результатів виконання встановлених КПЕ (Наглядова рада Банку за попереднього розгляду Комітетом з питань винагород і призначень Наглядової ради для Членів Правління, керівників підрозділів з підпорядкуванням Наглядовій раді та Правління - для інших впливових осіб);

обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди, відповідати довгостроковим інтересам та забезпечувати стабільність розвитку Банку в довгостроковій перспективі.

3.4. Винагорода членів Правління та впливових осіб Банку складається з фіксованої з можливим встановленням змінної винагороди.

Фіксована і змінна винагорода мають бути розумно збалансовані, з урахуванням практики на ринку. Розмір фіксованої винагороди 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. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам члена Правління /впливової особи та рівню його/її відповідальності.

3.5. Фіксована винагорода виплачується у формі посадового окладу за календарний місяць та регулярних щомісячних фіксованих надбавок до відрахування застосовних податків, зборів та інших обов'язкових платежів; змінна винагорода - у формі періодичних (щоквартальних, щорічних) та/або разових преміювань/бонусів.

Розмір фіксованої винагороди, визначений у договорі/контракті, не може бути переглянутий Банком в односторонньому порядку, якщо це погіршує попередні умови оплати, крім випадків прямо передбачених законодавством чи договором/контрактом. Винагорода членів Правління та впливових осіб встановлюється у національній валюті України.

Медичне страхування для членів Правління та впливових осіб Банку є фіксованою (постійною) винагородою (або соціальним пакетом), оскільки його вартість та наявність не залежать від щомісячних результатів роботи, а встановлюються як фіксована пільга на певний період. Це частина негрошового доходу, що забезпечує стабільний захист.

3.6. Розрахунок розміру змінної винагороди та її виплата здійснюється на підставі оцінки виконання КПЕ членами Правління/ впливовими особами Банку, затверджених Компетентним колегіальним органом управління Банку на відповідний період та здійснюється в порядку, визначеному даним Положенням, та з урахуванням:

- виконання термінових або особливо важливих завдань;
- ініціативності та високої результативності в роботі;
- бездоганного виконання посадових обов'язків;
- прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків;
- позитивного фінансового результату діяльності Банку,
- дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності Банку.

Оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період чотири роки.

3.7. Виплата змінної складової винагороди членів Правління Банку та впливових осіб здійснюється за виконання всіх наступних умов:

- фінансово-економічна діяльність Банку на день прийняття рішення про таку виплату є прибутковою (накопичувальним підсумком) з початку поточного року;
- виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності);
- виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

3.8. Змінна винагорода є негарантованою складовою винагороди, яка може бути виплачена у разі прийняття відповідного рішення колегіального органу управління відповідно до цього Положення, та мотивує на досягнення ухвалених стратегічних фінансових, операційних та інших цілей, а також індивідуальних цілей з метою реалізації стратегії розвитку Банку та забезпечення його ефективної роботи.

Прийняття рішення щодо виплати змінної винагороди, визначення її розміру, має враховувати збалансованість виконання Банком критеріїв сталого розвитку:

- Економічний (економічне зростання, фінансування пріоритетних галузей економіки, ефективне використання ресурсів, довгострокова фінансова стійкість, управління ESG-ризиками, впровадження інноваційних технологій);

становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода) у разі впровадження таких інструментів рішенням компетентного органу Банку.

3.11. Колегіальний орган управління приймає рішення про зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) членів Правління Банку, впливових осіб у випадку виявлення/настання обставин, передбачених в Політиці та в порядку визначеному в розділі 8 цього Положення.

3.12. Банком не здійснюється додаткове пенсійне забезпечення членів Правління, впливових осіб Банку або виплата їм винагород в разі дострокового виходу на пенсію.

3.13. У разі звільнення члена Правління/впливової особи йому/їй може бути виплачена вихідна допомога (виплата зі звільнення) за умови, що фінансово-економічна діяльність Банку на день прийняття рішення про таку виплату є прибутковою.

Виплати зі звільнення, якими є компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням (припиненням) договору/контракту з членом Правління або впливовою особою та пов'язані з можливими обмеженнями щодо їх діяльності після припинення їх повноважень (якщо такі виплати передбачені договором/контрактом), здійснюються в порядку та розмірі, визначеному в контракті чи договорі або рішенні Компетентного колегіального органу управління Банку. При цьому, будь-які виплати при звільненні, які передбачені законодавством, сплачуються у розмірі, не меншому, ніж передбачено законодавством України, незалежно від виплат зі звільнення, передбачених цим пунктом Положення.

При встановленні розміру виплат зі звільнення у контракті чи договорі або рішенні Компетентного колегіального органу управління, враховується пропозиції профільного комітету (з питань аудиту або винагород відповідно), ринкові практики та обсяг обов'язків члена Правління/впливової особи, в тому числі (за наявності) щодо тимчасового обмеження працевлаштування та діяльності такого члена Правління/впливової особи після припинення його/її повноважень в Банку.

У разі припинення договору (контракту) за ініціативою Банку, зокрема, за незадовільну роботу (виявлення невідповідності працівника займаній посаді, неетична або неприйнятна поведінка, неправомірне розкриття банківської, комерційної таємниці, порушення вимог чинного законодавства або внутрішніх документів Банку, інших підстав, передбачених трудовим договором або контрактом) виплати в разі припинення договору/контракту не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про результати незадовільної роботи членів Правління Банку, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника Банку за проведення фінансового моніторингу Банку приймає Наглядова рада Банку, інших впливових осіб Банку - Правління Банку.

3.13. Наглядова рада здійснює оцінку та контроль за реалізацією цього Положення, за необхідності переглядає його та своїм рішенням може залучити зовнішнього незалежного експерта для проведення незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди, в т.ч. впровадження цього Положення, оцінки діяльності членів Правління та/або впливових осіб.

4. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ

4.1. Винагорода членів Правління визначається контрактом, який підписується з кожним членом Правління Банку. Голова Правління може надавати пропозиції щодо розміру винагороди членів Правління для прийняття рішення.

4.2. Контракт укладається на умовах, затверджених Наглядовою радою та, серед іншого, має містити:

- розмір фіксованої винагороди;
- умови про виплати зі звільнення (за наявності);
- умови виплати змінної винагороди;
- вимога щодо часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної винагороди (її частин);
- вимога щодо повернення особою виплаченої змінної винагороди (її частин).

- забезпечення своєчасного та якісного виконання покладених обов'язків щодо складання/подання управлінської звітності;
- виконання рішень Загальних зборів акціонерів, Наглядової ради Банку, Правління (з дотриманням незалежності - відносно рішень Правління Банку);
- виконання індивідуальних показників ефективності;
- підвищення кваліфікації;
- організація/проведення заходів стратегічного плану, тобто заходів, направлених на подальшу оптимізацію процесів ввірених напрямків та/або діяльності ввіреного підрозділу (постійні вдосконалення);
- належне виконання функцій, визначених «Положенням про організаційну структуру» системи управління ризиками Банку.

5.3. Змінна частина винагороди інших впливових осіб, крім тих, що зазначені в п. 5.2. даного Положення, має ґрунтуватися на досягнутих результатах діяльності Банку, зокрема виконанні ключових показників Стратегії та бізнес-плану, результатах їх діяльності в частині встановлених індивідуальних показників ефективності, діяльності ввіреного підрозділу в межах його компетенції, виконанні бізнес-показників за їх напрямком (для впливових осіб - керівників бізнес-підрозділів Банку), тощо.

5.4. Під час оцінювання результатів діяльності впливової особи, відповідного структурного підрозділу Компетентний колегіальний орган управління Банку оцінює також наявні ресурси, професійний досвід, об'єктивні обставини/умови звітного періоду, у яких працювала впливова особа/підрозділ.

5.5. Компенсація витрат, понесених впливовою особою у зв'язку із виконанням своїх посадових обов'язків здійснюється в межах та відповідно до законодавства України, а також положень договорів та внутрішніх документів Банку.

Банк, в якості негрошового стимулювання впливових осіб, має право відповідно до Політики та інших внутрішніх документів Банку, або умов договорів, укладених із впливовими особами, або за окремим рішенням Компетентного колегіального органу управління, якщо інше не передбачено законодавством та/або статутом Банку, за власний рахунок здійснити оплату вартості товарів, робіт та послуг, які підлягають компенсації відповідно до внутрішніх документів Банку, рішень уповноважених органів управління та/або договорів чи контрактів та/або є необхідними для виконання впливовими особами своїх функцій, повноважень та обов'язків.

6. РОЗРАХУНОК ТА УМОВИ ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ

6.1. З метою оцінки ефективності діяльності членів Правління та впливових осіб за наявності доручення Компетентного колегіального органу Департамент управління персоналом розробляє (за участі і з консультаціями з членами Правління/впливовими особами) та пропонує на затвердження відповідному Компетентному колегіальному органу управління річні (та/або у розрізі кожного кварталу) КПЕ для поточного (звітного) року/кварталу для кожного члена Правління та впливових осіб.

6.2. КПЕ членів Правління/впливових осіб та порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень кожного члена Правління /впливових осіб та потенційний вплив його/її професійної діяльності на фінансові результати діяльності Банку (крім випадків, визначених в пункті 5.1. даного Положення).

6.3. Загальні та індивідуальні КПЕ включають кількісні та якісні критерії. Кількісні КПЕ базуються на числових показниках та мають кількісний вимір. Якісні КПЕ можуть встановлюватися на основі виконуваних функціональних обов'язків або на основі індивідуально встановлених завдань та вимагають від колегіальних органів управління застосування певного рівня суб'єктивних суджень та власної оцінки (самооцінки).

6.4. Загалом сумарна рекомендована кількість КПЕ, що може бути включена до цілей членів Правління, впливових осіб становить не більше 7-ми. Рекомендовано додавати до складу КПЕ, крім завдань забезпечення поточної діяльності ввірених підрозділів, також

2) Цільові показники рівня підрозділу - КПЕ, що вимірюються за кожною окремою бізнес-лінією/підрозділом/ функцією і можуть складатися, серед іншого, зі специфічних для бізнесу/підрозділу /функції показників, а також відповідності регуляторним вимогам та вимогам щодо протидії відмиванню коштів, виконання рекомендацій внутрішнього аудиту, зовнішнього аудиту та/або регуляторних органів, виконання плану, у залежності від того, що застосовується;

3) Індивідуальні цілі (Анкета самооцінки Колегіальним органом Банку) - це оцінка виконання, яка дозволяє оцінювати внесок оцінювати внесок кожної впливової особи в результат діяльності Банку, який менше піддається виміру, включаючи, серед іншого, такі фактори, як командна робота, лідерство, розвиток талантів, креативність, навчання, розвиток корпоративної культури, комунікація та професійна етика, тощо .

При розробці КПЕ керівника підрозділу внутрішнього аудиту, керівника підрозділу комплаєнс , відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу повинні враховуватися відповідні законодавчі вимоги щодо його/її винагороди, зокрема враховується, що змінна винагорода керівника підрозділу внутрішнього аудиту/ керівника підрозділу комплаєнс , відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу не повинна залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності. Змінна частина його/її винагороди ґрунтується на виконанні функцій, закріплених за відповідною особою, досягненні поз'язаних із цими функціями цілей, тому КПЕ даних впливових осіб можуть мати іншу структуру складових показників.

При визначенні конкретного розміру квартальної та/або річної премії для впливової особи, КПЕ якої передбачає досягнення Банком певних показників діяльності, Наглядова рада/Правління враховує фінансові та інші результати діяльності Банку та фактичний рівень досягнення Банком таких показників діяльності в порядку, визначеному відповідним рішенням Наглядової ради.

Квартальна та/або річна премія не виплачується впливовій особі в разі недовсягнення нею порогових (мінімальних) КПЕ, визначених рішенням Наглядової ради/Правління , за відповідний квартал та/або рік.

6.7.3. При визначенні структури та ваги КПЕ членів Правління та впливових осіб враховуються стратегічні цілі Банку, включаючи цілі сталого розвитку у разі їх затвердження. Відповідні показники можуть включатися до складу цільових показників рівня Банку та/або індивідуальних цілей.

6.8.Для розрахунку розміру щорічної (щоквартальної) змінної винагороди членам Правління та впливовим особам застосовується наступна методика:

база мотивації у гривні (у розмірі не більше ніж 100% фіксованої частини річної (щоквартальної) винагороди) помножена на інтегрований показник КПЕ у %, де

• КПЕ у % розрахований як: сума % виконання плану по кожному ключовому показнику діяльності з урахуванням заміни фактичного відсотку виконання плану на граничні максимальні та мінімальні значення по шкалі показника помножене на вагу цього показника в системі КПЕ;

• сума ваг по кожному показнику дорівнює 100%;

• база мотивації: кількість посадових окладів з урахуванням щомісячних надбавок (щомісячний фіксований дохід);

• перелік конкретних показників (у т. ч. визначених серед множини ключових показників, затверджений в Стратегії та бізнес-плані, бюджеті Банку), вага кожного з показників та граничні значення його виконання для цілей мотивації - встановлюється для звітного періоду мотивації Члена Правління або впливової особи Банку відповідним Компетентним колегіальним органом управління Банку.

6.9.База мотивації членів Правління, впливових осіб становить не більше 12 щомісячних фіксованих винагород (посадових окладів та щомісячних надбавок), однак розмір належної до виплати у грошовій формі такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не може:

7.3. Виплата змінної винагороди членам Правління та впливовим особам здійснюється в строки, визначені відповідним рішенням Компетентного колегіального органу управління або затвердженими нею внутрішніми документами Банку.

7.4. Банк виплачує змінну винагороду членам Правління та впливовим особам тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

7.5. Банк не здійснює виплати з відстроченням частини річної премії членам Правління та впливовим особам Банку.

7.6. Виплата разових премій/бонусів та винагород за особливі досягнення, що не мають регулярного характеру (не пов'язані з досягненням показників ефективності), здійснюється членам Правління та впливовим особам у строки, визначені відповідним рішенням Компетентного колегіального органу управління. Такі виплати здійснюються з дотриманням обмежень щодо загального розміру змінної винагороди, визначеної в розділі 6 цього Положення

До таких виплат можуть належати:

- за виконання окремих особливо важливих доручень;
- премія за сумлінну працю;
- разова винагорода за підсумками роботи за рік;
- виплати до ювілейних та святкових дат;
- Основними якісними критеріями для прийняття рішення про таке преміювання

можуть бути:

- ініціативність та висока результативність у роботі;
- якісне виконання термінових або особливо важливих завдань;
- бездоганне виконання посадових обов'язків та дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- відсутність обґрунтованих зауважень з боку контролюючих органів за напрямом діяльності особи;

7.7. Для здійснення виплати, відстрочення (у разі прийняття рішення компетентним колегіальним органом), зменшення, скасування змінної винагороди члена Правління/впливової особи Банком використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).

8. ПОРЯДОК ЗМЕНШЕННЯ, СКАСУВАННЯ, ПОВЕРНЕННЯ ЗМІННОЇ ВІНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

8.1. Зменшення, скасування, повернення до 100 % змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) членів Правління та впливових осіб, застосовується за відповідним рішенням Компетентного колегіального органу управління, прийнятим на підставі підтверджуючих документів щодо наявності критеріїв для застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди, визначених пунктами 5.10.10, 5.10.11, 5.10.12 Політики про винагороду.

Оцінка наявності критеріїв здійснюється не рідше, ніж один раз на рік, на підставі якої Компетентний колегіальний орган управління розглядає питання щодо виплати змінної винагороди за звітний період.

8.2. Рішення про повернення особою змінної винагороди, передбачене пунктом 8.1. цього розділу, може бути прийнято Компетентним колегіальним органом управління не пізніше чотирьох років після прийняття рішення про виплату такій особі відповідної частини змінної винагороди, яка підлягає поверненню.

Відповідне рішення Компетентного колегіального органу управління про повернення змінної винагороди повинно містити, серед іншого:

- критерій повернення змінної винагороди (її частини);

2) ринкову вартість винагород, випланих засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат.

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

9.8.Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління, впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми).

10.ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ

10.1.Наглядова рада Банку затверджує Положення, Звіт про винагороду членів Правління та Звіт про винагороду впливових осіб за поданням та після його розгляду Комітетом Наглядової ради з питань призначень і винагород.

10.2. Департамент управління персоналом забезпечує:

- щорічний перегляд цього Положення;
- подання до Компетентних колегіальних органів управління Банку на затвердження КПЕ щодо членів Правління, впливових осіб (відповідно до п. 6.1. даного Положення) для оцінки рівня досягнення кожним членом Правління/впливовою особою річних КПЕ;
- виконання цього Положення.

10.3. Банк протягом 15 робочих днів з дня затвердження/внесення змін розміщує на власній вебсторінці в мережі Інтернет Положення, Звіти про винагороду, виплачену членам Правління, впливовим особам (із забезпеченням можливості перегляду).

11. КОНТРОЛІ В МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

11.1. Контролі за процесами у межах цього Положення здійснюються на постійній основі та забезпечуються на всіх організаційних рівнях з дотриманням моделі трьох ліній захисту.

11.2. Основний перелік процесів, притаманних їм ризиків та передбачених контролів в межах цього Положення визначено в переліку:

№	Процес	Опис ризику	Опис контролю	Підрозділ, відповідальний за контроль
1	Підготовка та підписання розпорядчих документів, подання на розгляд Правління	Ризик затвердження змін, що не були погоджені/ не відповідають погодженим СЗ/ не відповідають умовам нормативних документів чи раніше погодженим/ прийнятим рішенням	Контроль за своєчасністю підготовки проекту розпорядчого документу/ подання на Правління та відповідністю попередньо прийнятим/ погодженим рішенням	Департамент управління персоналом
2	Розробка та встановлення річних КПЕ членів Правління та впливових осіб, що підпорядковуються НР	Ризик затвердження переліку КПЕ, що не відповідають стратегічним цілям Банку	Контроль за своєчасністю подачі інформації та її відповідності стратегічним цілям Банку	За розробку - керівник відповідного структурного підрозділу. За встановлення Комітет НР з питань призначень та винагород
3	Розробка та встановлення річних КПЕ інших впливових осіб	Ризик затвердження переліку КПЕ, що не відповідають стратегічним цілям Банку	Контроль за своєчасністю подачі інформації та її відповідності стратегічним цілям Банку	За розробку - керівник відповідного структурного підрозділу

діятиме лише у тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ України та Політиці винагороди.

12.3. З моменту набрання чинності цим Положенням, втрачають чинність всі інші редакції Положення, дата затвердження яких передує даті затвердження цього Положення.