

ЗАТВЕРДЖЕНО

Загальними зборами Акціонерів

ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК»

Протокол від 30.04.2023 № 2023043001

ПОЛОЖЕННЯ

про винагороду членів Правління та впливових осіб

ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

«КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «АКОРДБАНК»

м. Київ - 2023

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це «Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «АКОРДБАНК»» (надалі – Положення, Банк) розроблене з урахуванням вимог банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства, Статуту Банку, а також загальної стратегії розвитку Банку.

1.2. Положення визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членам Правління та впливовим особам, складові винагороди, структуру такої винагороди, критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди та порядок оцінки виконання цих критеріїв.

Метою Положення є забезпечення функціонування системи винагороди, що гарантує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку та стимулює членів Правління та впливових осіб діяти в інтересах Банку, не приймаючи надмірних ризиків.

1.3. Вимоги Положення є обов'язковими для виконання членами Правління та впливовими особами. Інші внутрішні документи Банку, що регламентують питання виплати винагороди членам Правління та впливовим особам, повинні узгоджуватись із вимогами Положення.

Не є предметом Положення додаткове пенсійне забезпечення або схеми дострокового виходу на пенсію членів Правління та впливових осіб Банку, виплата членам Правління та впливовим особам Банку винагороди у вигляді акцій Банку, інші форми негрошового стимулювання членів Правління та впливових осіб Банку.

2. ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

2.1. Терміни і поняття, які застосовуються для цілей даного Положення:

- винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління Банку, впливової особи за виконання покладених на нього/неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між членом Правління, такою впливовою особою і Банком договору (контракту) / рішенням Наглядової ради/Правління Банку і/або рішенням Загальних зборів акціонерів Банку;
- виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням Контракту з членом Правління, впливовою особою за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його/її повноважень [якщо такі виплати передбачені в Контракті];
- впливова особа - керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є членом Правління Банку, інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління);
- особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, - працівники Банку, що визначаються на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з політикою винагороди Банку;
- змінна винагорода - складова винагороди члена Правління, впливової особи Банку, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;
- фіксована винагорода - складова винагороди члена Правління, впливової особи Банку, яка одночасно: має наперед визначений розмір відповідно до умов Контракту, відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності, не залежить від результатів діяльності Банку; є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана

або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України; має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати; має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління, впливовою особою його/ її функцій у Банку; не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

- ключові показники ефективності (далі – КПЕ) - критерії оцінки ефективності члена Правління/впливової особи Банку, які розробляються Правлінням/впливовою особою та затверджуються Наглядовою радою Банку.

Інші поняття вживаються у значеннях, наведених у Законах України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства» та нормативно-правових актах НБУ з питань корпоративного управління в банку, у Статуті Банку, положеннях, що регламентують діяльність Правління та впливових осіб.

3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ

3.1. Затвердження умов трудових договорів (контрактів), що укладаються з членами Правління Банку, встановлення розміру їх винагороди, а також винагороди впливових осіб належить до компетенції Наглядової ради Банку.

3.2. Підходи Банку до винагороди членів Правління та впливових осіб мають базуватись на таких основних принципах:

- ефективного управління ризиками та внутрішнього контролю;
- відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку, створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), засадам корпоративної культури Банку та відповідальності ділової поведінки на ринку;
- уникнення конфлікту інтересів;
- уникнення стимулів для прийняття надмірно ризикованих рішень;
- прозорості підходів до визначення винагороди членам Правління;
- періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам.

3.3. Винагорода членів Правління, впливових осіб Банку має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

3.4. Фіксована винагорода виплачується у формі посадового окладу та регулярних щомісячних фіксованих доплат/надбавок; змінна винагорода (у разі наявності в структурі винагороди) - у формі періодичних (щоквартальних, щорічних) та/або разових преміювань та бонусів.

3.5. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.

3.6. Виплата змінної винагороди здійснюється за рішенням Наглядової ради Банку на підставі оцінки виконання КПЕ членами Правління/впливовими особами Банку, що здійснюється в порядку, визначеному даним Положенням, та з урахуванням:

- прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття;
- фінансового результату діяльності Банку,
- дотримання вимог до капіталу Банку,
- підтримання належного рівня ліквідності;
- дотримання економічних нормативів

3.7. Виплата змінної складової винагороди членів Правління Банку та впливових осіб здійснюється за умови, що фінансово-економічна діяльність Банку на день прийняття рішення про таку виплату є прибутковою (накопичувальним підсумком) з початку поточного року.

3.8. Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою радою Банку. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою Банку.

3.9. Наглядова рада Банку має право прийняти рішення щодо:

- виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку, зовнішніх факторів, незалежних від Банку, які несуть або можуть нести негативний вплив на його діяльність);
- повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилась неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
- визначення розміру виплат зі звільнення.

3.10. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди стосовно членів Правління, впливових осіб в Банку може бути проведена за рішенням Наглядової ради Банку.

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

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

Розмір вихідної допомоги визначається окремим рішенням Наглядової ради Банку та не має перевищувати двократного щорічного розміру суми фіксованих складових винагороди. 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 або цивільно-правовим договором) виплати в разі припинення договору не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про результати незадовільної роботи членів Правління Банку/впливових осіб приймає Наглядова рада.

4. ВИНАГОРОДА 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. Винагорода членів Правління складається із фіксованої та, якщо це передбачено трудовим договором (контрактом), змінної винагороди.

4.3. При плануванні та подальшому затвердженні Бізнес-плану та бюджету Банку на наступний календарний період (рік), розмір змінної частини винагороди членів Правління, який планується до виплати при досягненні планових фінансових показників, не може мати розмір, який призводить для планової збиткової діяльності Банку по фінансовому результату.

4.4. При визначенні розміру змінної складової винагороди членів Правління Банку враховуються наступні критерії ефективності їх роботи:

- виконання фінансових та операційних показників діяльності Банку згідно затвердженої Стратегії та бізнес-плану,
- обсяг (розмір у гривнях) отриманого банком операційного та фінансового прибутку за звітний період,
- реалізація стратегічної програми розвитку Банку,
- виконання рішень Загальних зборів акціонерів та Наглядової ради Банку,

- належне виконання функцій, спрямованих на мінімізацію ризиків,
- якісне, ефективне управління діяльністю Банку,
- належне виконання повноважень, визначених «Порядком персонального розподілу функцій і повноважень між членами Правління Банку»;
- виконання індивідуальних показників ефективності (в разі встановлення таких показників для окремих членів Правління).

4.5. Фактичний розмір виплат у поточному році, що затверджується Наглядовою радою, не може перевищувати планового розміру у затвердженому бізнес-плані (бюджеті), якщо джерелом додаткових виплат не є сума перевиконання плану по операційному прибутку (фінансовий результат до врахування витрат на формування резервів та сплату податків).

4.6. Контракт з членом Правління має містити положення, які дають змогу Банку вимагати повернення змінної складової винагороди, виплата якої відбулась на підставі інформації, що згодом виявилась неправдивою (недостовірною), а також строк для такого повернення.

4.7. Усі витрати, понесені членами Правління у зв'язку з виконанням покладених на них функцій, у тому числі, однак не виключно, транспортні витрати, витрати на відрядження, зокрема, проживання у готелі, витрати, пов'язані з використанням засобів зв'язку, представницькі витрати, підлягають компенсації Банком в повному обсязі на підставі оригіналів підтвердних документів.

5. ВИНАГОРОДА ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ

5.1. Винагорода впливових осіб складається із фіксованої та змінної винагороди.

5.2. Визначення розміру фіксованої винагороди впливових осіб Банку здійснюється з урахуванням їх рівня професійного, управлінського знань, досвіду, індивідуальних вмінь та навичок, рівня організаційної (посадової) відповідальності.

5.3. Змінна частина винагороди впливових осіб має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності (у разі їх відокремлення), діяльності ввіреного підрозділу в межах його компетенції, із врахуванням об'єктивних обставин/умов звітного періоду, у яких працював підрозділ/впливова особа, а також присутніх у звітному періоді обставин поза межами впливу цієї особи.

5.4. При визначенні розміру змінної складової винагороди впливових осіб можуть враховуватися наступні критерії:

- належне виконання завдань та цілей, поставлених перед підрозділами, що знаходяться в підпорядкуванні впливових осіб;
- 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».

5.5. Винагорода (як фіксована, так і змінна) впливових осіб Банку не може залежати від результатів роботи підрозділів Банку, які є об'єктом їх (впливових осіб) контролю, та має сприяти комплектуванню складу впливових осіб кваліфікованими працівниками відповідного профілю.

5.6. Наглядова рада Банку, за попереднім розглядом Комітету Наглядової ради Банку з питань управління ризиками не рідше одного разу на рік, здійснює оцінку діяльності

підрозділів контролю та їх керівників, та може прийняти рішення про застосування додаткової мотивації (у т.ч. преміювання) головного ризик-менеджера (CRO), якщо він не є членом Правління, головного комплаєнс-менеджера (CCO), керівника підрозділу внутрішнього аудиту та відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, якщо він не є членом Правління, без врахування результатів діяльності бізнес-підрозділів Банку. Під час оцінки Наглядова рада Банку оцінює наявні ресурси, професійний досвід, а також незалежність працівників.

6. РОЗРАХУНОК ТА УМОВИ ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ

6.1. Наглядова рада щороку, не пізніше останнього робочого дня першого місяця року, затверджує річні (та може затверджувати квартальні) КПЕ для поточного (звітнього) року для членів Правління, впливових осіб.

6.2. КПЕ можуть бути кількісними та/або якісними. 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 задач.

6.3. Загалом сумарна рекомендована кількість КПЕ, що може бути включена до цілей членів Правління, впливових осіб становить не більше 7-ти. Рекомендовано додавати до складу КПЕ крім завдань забезпечення поточної діяльності ввірених підрозділів також завдання стратегічного плану (з точки зору заходів, направлених на подальшу оптимізацію діяльності ввіреного підрозділу).

6.4. Наглядова рада затверджує перелік КПЕ для членів Правління та впливових осіб Банку, а також питому вагу (відсоток) у загальній структурі КПЕ на кожен рік. При цьому, мінімальна вага будь-якого показника становить 5%, максимальна вага – 40%.

6.5. Для розрахунку розміру щорічної(щоквартальної) премії (бонусу) членам Правління та впливовим особам застосовується наступна методика:

база мотивації у гривні 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 показника дорівнює 100%;

✓ база мотивації: відсоток від операційного та (або) фінансового прибутку та (або) кількість посадових окладів (з урахуванням щомісячних доплат) - встановлюється для звітнього періоду Наглядовою радою або міститься в умовах укладених контрактів;

✓ перелік конкретних показників (здебільшого визначених серед множини ключових показників, затверджений в Стратегії та бізнес-плану Банку), вага кожного з показників та граничні значення його виконання для цілей мотивації – встановлюється для звітнього періоду Наглядовою радою.

Для підрозділів другої та третьої лінії захисту (керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер Банку) базою для мотивації при розрахунку змінної частини винагороди є лише кількість посадових окладів.

6.6. Затверджені Наглядовою радою Банку КПЕ членів Правління/впливових осіб Банку можуть переглядатися протягом відповідного року з метою врахування економічних, політичних та інших факторів, в тому числі внутрішніх, які впливають на виконання КПЕ.

6.7. Розмір змінної частини винагороди премії визначається Наглядовою радою на підставі оцінки рівня досягнення членом Правління/впливовою особою КПЕ, встановлених на відповідний рік та квартал (у разі затвердження квартальних КПЕ) та з урахуванням вимог даного Положення.

6.8. Наглядова рада Банку здійснює оцінку рівня досягнення членом Правління/впливовою особою річних КПЕ протягом першого кварталу року наступного за

тим, на який такі КПЕ були затверджені, квартальних КПЕ (у разі їх затвердження) – протягом місяця наступного за відповідним кварталом.

6.9. Виплата змінної винагороди здійснюється в строки, визначені рішенням Наглядової ради. Рішення Наглядової ради може передбачати умови розстрочення або відстрочення виплати змінної винагороди або її частини.

7. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ

7.1. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності положенню про винагороду;

3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за відповідною функцією управління, впливовим особам;

4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);

5) фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди;

6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:

- повноважень та складу Комітету з питань призначень та винагород;
- найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;

- ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди.

7) програми стимулювання. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітнього року;

8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітнього року;

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

7.2. Уся інформація щодо сум винагороди (в розрізі фіксованих і змінних її складових) наводиться в звіті про винагороду в цілому (сукупно) за всіма членами Правління, впливовими особами без деталізації таких сум у розрізі кожного окремого члена Правління, впливової особи.

7.3. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити інформацію щодо:

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

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління (уключаючи 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 додатково має містити інформацію щодо:

1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі 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).

7.5. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Правління, впливових осіб у звітному фінансовому році:

1) загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

2) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;

3) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;

4) суми виплат зі звільнення;

5) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком.

7.6. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління, впливових осіб в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми):

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

2) у разі участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління, впливових осіб протягом звітного фінансового року.

7.7. 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).

У цілому (сукупно) за всіма членами Правління Банку, впливовими особами, без деталізації в розрізі кожного окремого члена Правління, впливової особи в звіті про винагороду наводиться вся інформація, визначена пунктами 7.5.-7.7. цього Розділу.

7.8. Що стосується компенсацій за відрядження, добових та інших видатків, що можуть бути пов'язаними із виконанням особою функцій члена Правління, впливових осіб, то такі виплати мають відображатися Банком у звіті про винагороду як складові фіксованої винагороди Членів Правління, впливових осіб.

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

8.1. Порядок розрахунку змінної частини винагороди, в т.ч. порядок розрахунку бонусів, визначений даним Положенням, вступає в дію через 6 місяців після закінчення або припинення дії в Україні військового стану. До цього моменту виплата винагороди членів Правління та впливових осіб здійснюється згідно укладених з ними діючих контрактів та преміювальними виплатами, визначеними рішеннями Наглядової Ради Банку.

8.2. Затвердження Наглядовою Радою КПЕ для членів Правління та впливових осіб здійснюється з наступного року після затвердження даного Положення.

8.3. Управління по роботі з персоналом:

- забезпечує щорічний перегляд цього Положення;

- забезпечує подання Наглядовій раді Банку на затвердження на щорічній основі КПЕ та оцінку рівня досягнення членом Правління/впливовою особою річних КПЕ;

- відповідає за виконання цього Положення.

8.4. Наглядова рада Банку забезпечує включення до порядку денного річних загальних зборів питання щодо доцільності внесення змін до даного Положення. Управління контролює за дотриманням норм (комплаєнс), Департамент ризик-менеджменту, Управління по роботі з персоналом, Головний бухгалтер, Фінансово-економічний департамент та Юридичний департамент попередньо розглядають та узгоджують дане Положення та зміни до нього.

8.5. 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.

8.6. Положення набирає чинності із дня наступного за днем його опублікування на сайті Банку.

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

1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;

2) сум невикладеної відкладеної винагороди;

3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітнього фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;

4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;

5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

8.8. Зміни та/або доповнення до цього Положення оформлюються окремим додатком або шляхом викладення Положення в новій редакції.

8.9. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ України, це Положення діятиме лише у тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ України.

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

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

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