

ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «АКОРДБАНК»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наглядовою Радою
ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК»
Протокол №2021040701
від 07 квітня 2021 року



Голова Наглядової Ради

Волинець Д.М.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Правлінням
ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК»
Протокол 290321/02
від 29 березня 2021 року



В.о. Голови Правління

Руднев О.М.

**ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «АКОРДБАНК»**

м. Київ – 2021 р.

1. Загальні положення

Ця «Політика винагороди ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «АКОРДБАНК» (надалі – «Політика») розроблена з урахуванням вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку, Національної комісії з цінних паперів і фондового ринку та Статуту ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «АКОРДБАНК» (надалі – «Банк»).

Політика спрямована на забезпечення ефективності системи винагороди Банку, корпоративного управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

Політика визначає базові принципи і основні елементи системи винагороди для членів Правління Банку, працівників професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, працівників підрозділів контролю, інших працівників Банку і покликана стимулювати працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

Умови та порядок винагороди членів Наглядової Ради, вимоги до звіту про винагороду членів Наглядової Ради Банку регулюється «Положенням про винагороду членів Наглядової Ради Банку», затвердження якого відноситься до виключної компетенції Загальних зборів акціонерів Банку.

Поняття, які застосовуються в даній Політиці, вживаються в тому значенні, що і в Статуті Банку, Положеннях про Загальні збори акціонерів, Наглядову Раду, Правління Банку, якщо інше не визначено окремо.

Визначення та реалізація Політики здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку (та діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк), дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків.

2. Визначення термінів

- 1) особи, що здійснюють значний вплив - особи, визначені в порядку передбаченому даною Політикою, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку;
- 2) Головний ризик-менеджер Банку (CRO) – директор Департаменту ризик-менеджменту Банку;
- 3) Головний комплаєнс-менеджер Банку (CCO) – начальник Відділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс);
- 4) підрозділи контролю Банку - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) (далі - підрозділ комплаєнс) та підрозділ внутрішнього аудиту;
- 5) винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена органу управління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом органу управління та Банком договору (контракту) / рішенням Загальних зборів акціонерів Банку (надалі – «Загальні збори»);
- 6) виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом органу управління за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його повноважень [якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті)];;

- 7) змінна винагорода - складова винагороди члена органу управління, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою;
- 8) програма стимулювання - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена органу управління на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною тощо);
- 9) система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Наглядової ради та Правління Банку, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;
- 10) система негрошового стимулювання - сукупність заходів Банку з надання членам органу управління в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;
- 11) участь у прибутках - виплата особі, що здійснює значний вплив, коштів, передбачених змінною складовою винагороди, розмір якої пропорційно залежить від отриманих Банком прибутків за певний період;
- 12) фіксована винагорода - складова винагороди члена органу управління, яка одночасно:
- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом органу управління, або штатного розпису Банку;
 - відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена органу управління 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 органу управління його функцій у банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

3. Порядок визначення осіб, що здійснюють значний вплив

3.1. До переліку осіб, що здійснюють значний вплив на загальний профіль ризику Банку, включаються голова та члени Наглядової Ради Банку, голова та члени Правління Банку, головний ризик-менеджер Банку (CRO), головний комплаєнс-менеджер Банку (CCO), начальник Управління внутрішнього аудиту. До переліку осіб, що здійснюють значний вплив, можуть бути включені і інші працівники Банку з урахуванням якісних та кількісних критеріїв.

3.2. Банк визначає якісні та кількісні критерії для визначення осіб, що здійснюють значний вплив.

3.2.1. Якісні критерії, які застосовуються до визначення осіб, що здійснюють значний вплив:

- повноваження та обов'язки особи, в т.ч. можливість її значного впливу на діяльність Банку чи прийняття управлінських рішень щодо його основних напрямків діяльності;
- рівень кваліфікації та посади особи;

- членство у комітетах;
- доступ до інформації щодо ризиків, на які наражається Банк в своїй діяльності, та участь в прийнятті рішень щодо застосування адекватних заходів для управління ними.

3.2.2. Кількісні критерії, які застосовуються до визначення осіб, що здійснюють значний вплив:

- - ліміти повноважень;
- - показники ризику за окремими напрямками діяльності Банку;

3.3. Наглядова Рада Банку за поданням Департаменту ризик-менеджменту затверджує та не рідше 1 разу на рік переглядає перелік осіб, що здійснюють значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

3.4. Банк надає протокол Наглядової Ради, яким затверджений перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та сам перелік таких осіб Національному банку України та Загальним зборам учасників Банку на їх вимогу.

3.5. На вимогу Національного банку України або Загальних зборів учасників Банку Наглядовою Радою Банку може складатися та затверджуватися перелік осіб, професійна діяльність яких відповідно до якісних критеріїв не має значного впливу на загальний профіль ризику Банку, але відповідно до кількісних критеріїв має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

4. Базові принципи винагороди працівників Банку

4.1 Загальні принципи винагороди працівників Банку, в т.ч. осіб, що здійснюють значний вплив:

- 1) винагорода повинна відповідати та сприяти ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику;
- 2) винагорода має бути достатньою, зокрема відповідати професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності;
- 3) винагорода має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;
- 4) структура винагороди та її розмір має бути прозорою, справедливою і достатньою для залучення, мотивації і збереження кадрів.

4.2. Винагорода встановлюється з урахуванням вимог цієї Політики:

- Рішенням Загальних Зборів Акціонерів - для членів Наглядової Ради;
- Рішенням Наглядової Ради (за попереднього розгляду Комітетом Наглядової Ради з питань призначень і винагород) - для членів Правління Банку, головного ризик-менеджера Банку (CRO), головного комплаєнс-менеджера Банку (CCO), начальника Управління внутрішнього аудиту, інших працівників підрозділів контролю та осіб, які здійснюють значний вплив;
- Правлінням та/або Головою Правління - для інших працівників.

4.3. Винагорода нараховується, сплачується у грошовій формі та складається з фіксованої та, у випадках, передбачених даною Політикою, іншими внутрішньобанківськими документами та чинним законодавством України, змінної винагороди. Розмір винагороди на місяць не може бути меншим розміру фіксованої винагороди.

4.4. Розмір фіксованої винагороди працівників Банку, окрім працівників підрозділів контролю, встановлюється з урахуванням їх рівня професійного, управлінського досвіду, організаційної відповідальності, функціональних обов'язків, ступеня завантаженості, специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів, фінансових показників та результатів, досягнутих Банком, а також штатного розкладу Банку (для працівників Банку, окрім членів органів управління).

4.5. Банк має 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. При цьому, застосування такого права не може розцінюватися як покарання.

4.6. Банк має право відкликати виплату будь-якої змінної частини винагороди, якщо буде доведено, що вона була здобута за рахунок неетичної чи неприйнятної поведінки працівника, недотримання «Політики запобігання конфліктам інтересів Банку», порушення законодавства чи внутрішніх документів Банку, тощо.

4.7. Банк здійснює негрошове стимулювання працівників Банку, в т.ч. шляхом включення до кадрового резерву Банку. Порядок просування по службі, формування кадрового резерву визначається окремим внутрішнім документом Банку.

4.8. Виплата змінної винагороди здійснюється згідно з наказом Голови Правління Банку. Наказ Голови Правління щодо виплати винагороди особам, що здійснюють значний вплив, працівникам підрозділів контролю затверджується на підставі рішення Наглядової Ради Банку.

4.9. Порядок розрахунку змінної винагороди працівників окремих бізнес-підрозділів Банку, а саме: відділень, Контакт-центру Банку, регіональних директорів, підрозділів корпоративного бізнесу, верифікації та софт-колекшн, - регламентується окремими внутрішньобанківськими документами, що затверджуються Правлінням Банку.

4.10. Нарахування винагороди працівникам Банку здійснюється згідно з вимогами законодавства України та правилами бухгалтерського і податкового обліку.

4.11. Банк виступає податковим агентом при нарахуванні і виплаті винагороди: працівникам Банку, членам Правління Банку та здійснює нарахування і утримання податків, інших обов'язкових платежів відповідно до норм чинного законодавства України.

4.12. Банк може проводити періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди в Банку за рішенням Наглядової Ради або Загальних зборів акціонерів Банку.

5. Винагорода голови та членів Правління Банку

5.1. Винагорода голови та членів Правління визначається контрактом, який підписується з головою та кожним членом Правління Банку. Голова Правління Банку може надавати пропозиції щодо розміру винагороди членів Правління для прийняття рішення в порядку, визначеному в п. 4.7. даної Політики.

5.2. Винагорода членів Правління складається з фіксованої винагороди та, якщо це передбачено контрактом, змінної винагороди. Фіксована винагорода виплачується у формі посадового окладу, змінна винагорода - у формі премій, бонусів.,

5.3. Змінні складові винагороди можуть застосовуватися за рішенням Наглядової Ради Банку та за умови, що фінансово-економічна діяльність Банку на день прийняття рішення про таку виплату є прибутковою (накопичувальним підсумком) з початку поточного року.

5.4. Банком не здійснюється додаткове пенсійне забезпечення членів Правління або виплата їм винагород в разі дострокового виходу на пенсію.

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

- виконання фінансових та операційних показників діяльності Банку згідно затвердженої Стратегії та бізнес-плану,
- 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).

5.6. При плануванні та подальшому затвердженні Бізнес-плану та бюджету Банку на наступний календарний період (рік), розмір змінної частини винагороди голови та 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.

5.7. 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).

5.8. Контракт з головою та 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.

5.9. 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.

5.10. У разі звільнення голови або члену Правління йому (їй) може бути виплачена вихідна допомога (виплата зі звільнення) за умови, що це передбачено контрактом та 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 приймає Наглядова рада.

5.11. Строк дії цивільно-правового договору (контракту), що укладається з головою та членами Правління Банку не може бути більшим за строк їх повноважень, на який обирається Правління Банку.

6. Винагорода головного ризик-менеджера Банку (CRO), головного комплаєнс-менеджера Банку (CCO), начальника Управління внутрішнього аудиту, інших працівників підрозділів контролю

6.1. Визначення розміру фіксованої винагороди працівників підрозділів контролю Банку, в т.ч. головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), начальника Управління внутрішнього аудиту Банку, здійснюється з урахуванням їх рівня професійного, управлінського досвіду, організаційної відповідальності, досягнутих результатів діяльності, а також індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів.

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

Змінна частина винагороди головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера та працівників цих підрозділів має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності та не повинна перевищувати базову фіксовану частину їх винагороди за будь-який період нарахування.

6.3. Змінна складова винагороди головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), начальника Управління внутрішнього аудиту Банку, інших

працівників підрозділів контролю повинна відповідати вимогам щодо збереження незалежності та об'єктивності суджень зазначених працівників.

7. Звіт про винагороду членів Правління

7.1. Звіт про винагороду членів Правління (далі - Звіт про винагороду) розкриває інформацію щодо винагороди, отриманої членами Правління Банку (а також фіксовані та змінні її складові) за звітний фінансовий рік, а також щодо особливостей застосування Банком політики винагороди у попередньому фінансовому році.

7.2. Звіт про винагороду включає інформацію щодо:

- 1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди), а саме:
 - загальну суму коштів, виплачену банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;
 - суми коштів, виплачених банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;
 - суми коштів, виплачених банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
 - суми виплат зі звільнення;
 - загальну суму коштів, виплачених членам органу управління як винагорода пов'язаними з банком особами;
- 2) строків та періодичності фактичної виплати винагороди, її відповідності Політиці, а також впливу винагороди на бізнес-стратегію Банку, довгострокові інтереси і стабільність;
- 3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління за відповідною функцією управління;
- 4) річних змін винагороди, яку отримав кожен член Правління Банку, їхнього взаємозв'язку з річними результатами діяльності Банку та співвідношенням із середнім розміром винагороди працівників Банку, крім посадових осіб Банку, протягом щонайменше п'яти останніх фінансових років, представлені разом у спосіб, що дає змогу порівнювати;
- 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 змінної винагороди;
- 6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо: повноважень та складу комітету з винагороди (у разі його створення); найменування / прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів; ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;
- 7) програми стимулювання;
- 8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно Політики, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів Політики, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітнього року;
- 9) виявлених Банком порушень умов Політики (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
- 16) надання акцій, опціонів на акції та інших фінансових інструментів як винагороди членам Правління Банку;

17) умов договорів (контрактів) членів Правління Банку щодо виплати винагороди, строку таких договорів (контрактів), а також щодо умов виплат у зв'язку зі звільненням та інших виплат, пов'язаних з передчасним завершенням роботи відповідно до укладених договорів (контрактів).

7.3. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій членам органу управління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

7.4. Про акції, опціони на акції та інші фінансові інструменти зазначається інформація щодо:

- 1) кількості пропонувананих опціонів на акції або акції, надані Банком під час відповідного фінансового року, та умови їхнього надання;
- 2) кількості опціонів на акції, які були виконані протягом відповідного фінансового року, а також для кожного з них, кількості акцій, які були базовим активом, або розмір доходу, який був базовим активом та виплачений на підставі зміни ринкової вартості акцій;
- 3) кількості опціонів на акції, не виконані до кінця фінансового року, ціни їх виконання, дати виконання та основної умови для реалізації права за опціонами;
- 4) зміни в строках (термінах) дії та умовах опціонів на акції, які відбулися у відповідному фінансовому році.

7.5. Крім переліченого вище, Звіт про винагороду містить інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління Банку своїх функцій та включає інформацію про:

- 1) фактичну присутність на засіданнях Правління Банку та комітетів Правління Банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;
- 2) рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і акціонерів;
- 3) рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління Банку;
- 4) несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління Банку;
- 5) повідомлені членом Правління Банку випадки про наявний у нього конфлікт інтересів;
- 6) підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Правління Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;
- 7) наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/ повернення змінної частини винагороди члена Правління Банку.

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

7.7. Розкриття інформації у Звіті про винагороду не має призводити до розкриття:

- 1) персональних даних членів Правління (крім прізвища, імені та по-батькові, за згодою такої особи);
- 2) комерційної таємниці Банку.

7.8. Наглядова Рада Банку затверджує Звіт про винагороду членів Правління Банку (за попереднього розгляду Комітетом з питань призначень та винагород).

8. Заключні положення

- 8.1.** Дана Політика щорічно переглядається Наглядовою Радою (за попереднім розглядом та поданням Комітетом Наглядової Ради з питань призначень та винагород).
- 8.2.** Наглядова Рада Банку за поданням Комітету Наглядової Ради з питань призначень та винагород не рідше одного разу на рік здійснює оцінку впровадження та повідомляє про результати оцінки Національний банк України.
- 8.3.** Проект нової редакції Політики або змін/доповнень до неї, проект Звіту про винагороду Правління надаються акціонерам, з метою отримання їх пропозицій, у паперовому вигляді, шляхом особистого вручення.
- Строк для надання пропозицій акціонерами, який встановлює Наглядова Рада, не може бути менше ніж 10 робочих днів.
- 8.4.** Наглядова Рада, у разі надходження пропозицій акціонерів до проекту Політики та/або Звіту про винагороду членів Правління або змін до них (у разі внесення таких змін), зобов'язана розглянути всі пропозиції акціонерів, що надійшли у встановлені строки, та врахувати їх або надати обґрунтовану відповідь щодо причин їх відхилення. Узагальнені результати розгляду таких пропозицій Голова Наглядової Ради (або особа що виконує його обов'язки) повідомляє усім акціонерам на найближчих Загальних зборах акціонерів.
- 8.5.** Зміни та/або доповнення до цієї Політики оформлюються окремим додатком або шляхом викладення Політики в новій редакції і набувають чинності з моменту затвердження Наглядовою Радою.
- 8.6.** Оприлюднення затверджених Політики та/або Звіту про винагороду здійснюється у порядку та у строки, визначені Національним банком та Національною комісією з цінних паперів і фондового ринку.
- 8.7.** Звіти про винагороду у разі їх розміщення на веб-сайті товариства видаляються з веб-сайту через 10 років після публікації відповідного звіту про винагороду, якщо інше не передбачено законодавством.
- 8.8.** Припинення дії чи недійсність будь-якого з пунктів цієї Політики не тягне за собою припинення дії чи недійсності інших пунктів Політики.
- 8.9.** З моменту набрання чинності цією Політикою, втрачають чинність всі інші редакції Політики, дата затвердження яких передусє даті затвердження цієї Політики.