

ПОГОДЖЕНО

рішенням Правління
ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК»
протокол №070325/01
від «07» березня 2025 року

Голова Правління

Олексій РУДНІСВ

ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням Наглядової ради
ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК»
протокол №2025030701
від «07» березня 2025 року

Заступник Голови Наглядової Ради

Анатолій КОСМІЙ

ПОЛОЖЕННЯ

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

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ	3
3. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЗАПРОВАДЖЕНОЇ В БАНКУ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ	4
4. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ	6
5. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ	7
6. РОЗРАХУНОК ТА УМОВИ ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ	8
7. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ	11
8. ПОРЯДОК ЗМЕНШЕННЯ, СКАСУВАННЯ, ПОВЕРНЕННЯ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ	11
9. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ	12
10. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ	13

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, повернення 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 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 або контракту 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 та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (якщо він не є членом Правління Банку), головного комплаєнс-менеджера, Правлінням Банку - для всіх інших впливових осіб;

- **Компетентний колегіальний орган 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 та посадових осіб Банку з підпорядкуванням Наглядовій Раді (2 та 3 лінія захисту) та Правління - для інших впливових осіб);

- **Контракт** - особлива форма трудового договору, що передбачена законодавством України, який укладається з членами Правління. Контракт, враховуючи вимоги законодавства, може укладатись Банком і з впливовою особою. Строк дії контракту із членом Правління /впливовою особою має відповідати строку його/її повноважень, який встановлюється рішенням Наглядової ради з урахуванням положень законодавства України та статуту Банку і не може перевищувати 3 (три) роки.

Інші терміни і поняття вживаються у значеннях, наведених у Політиці, а у випадках, коли такі терміни Політикою не визначені - у законодавстві, зокрема ПП НБУ № 153¹, нормативно-правових актах НБУ з питань корпоративного управління в Банку, у Статуті Банку, положеннях, що регламентують діяльність Правління та впливових осіб Банку.

3. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЗАПРОВАДЖЕНОЇ В БАНКУ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ

3.1. Рішення про винагороду членів Правління, впливових осіб Банку приймається Компетентним колегіальним органом Банку, а саме:

- щодо винагороди голови та членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (якщо він не є членом Правління Банку), головного комплаєнс-менеджера Банку - рішенням Наглядової ради Банку за попереднього розгляду питання Комітетом Наглядової Ради з питань призначень і винагород,

- для інших впливових осіб Банку, якщо вони не знаходяться у безпосередньому підпорядкуванні Наглядової ради - рішенням Правління Банку, якщо інше не передбачено законодавством України та/або Статутом Банку.

3.2. Реалізація політики винагороди членів Правління та впливових осіб Банку має здійснюватися з дотриманням вимог Політики, даного Положення та має забезпечувати:

- уникнення конфлікту інтересів та недопущення дискримінації;
- недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- ефективне корпоративне управління, систему внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками;
- урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

3.3. Винагорода членів Правління та впливових осіб має відповідати рівню професійного досвіду, визначеним функціональним обов'язкам та рівню відповідальності, бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір, організаційну структуру, особливості діяльності Банку, характер й обсяг банківських та інших фінансових послуг, профіль ризику Банку, декларацію схильності до ризиків Банку та фінансовий стан Банку. Винагорода має бути розумно 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, впливових осіб Банку складається з фіксованої з можливістю встановлення 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

¹ Положення про політику винагороди в банку», затверджене постановою правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153

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 доплат/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.

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

- 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 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.

3.9. Розмір змінної винагороди не може перевищувати встановлені законодавчі обмеження для цілей визначення розмірів оплати праці членів Правління/впливових осіб (у випадку, якщо такі застосовуються) та визначені в Політиці Банку.

3.10. Колегіальний орган 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 7 цього Положення.

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 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. При цьому, будь-які виплати при звільненні, які передбачені законодавством, сплачуються у

розмірі, не меншому, ніж передбачено законодавством України, незалежно від виплати виплат зі звільнення, передбачених цим пунктом Положення.

При встановленні розміру виплат зі звільнення у контракті чи договорі або рішенні Компетентного колегіального органу, 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 та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера 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).

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:

- виконання фінансових та операційних показників діяльності Банку згідно затвердженої Стратегії та Бізнес-плану Банку,
- виконання плану по обсягу 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,
- належне виконання повноважень, визначених «Порядком персонального розподілу функцій і повноважень між членами Правління Банку»;
- виконання індивідуальних показників ефективності.

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. 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.

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

Банк, в якості негрошового стимулювання членів Правління, має право відповідно до Політики та інших внутрішніх документів Банку, або умов договорів, контрактів, укладених із членами Правління, або за окремим рішенням Компетентного колегіального органу, 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 членами Правління своїх функцій, повноважень та обов'язків.

5. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ

5.1. Визначення розміру фіксованої винагороди впливових осіб Банку здійснюється з урахуванням їх професійного та управлінського рівня знань, досвіду, індивідуальних вмінь та навичок, рівня організаційної (посадової) відповідальності. Змінна частина винагороди керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера Банку має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.

5.2. При визначенні розміру змінної складової винагороди керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера можуть враховуватися наступні критерії:

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

5.3. Змінна частини 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 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 контрактів/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, контрактів, укладених із впливовими особами, або за окремим рішенням Компетентного колегіального органу, 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 Управління по роботі з персоналом розробляє (за участі і з консультаціями з членами Правління/впливовими особами) та пропонує на затвердження відповідному Компетентному колегіальному органу 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 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 завдання стратегічного плану (з точки зору заходів, направлених на подальшу оптимізацію діяльності ввіреного підрозділу).

6.5. Компетентний колегіальний орган затверджує перелік показників 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%.

6.6. Якщо на момент проведення оцінки ефективності діяльності членів Правління/впливових осіб за відповідний період :

- відповідні квартальні та/або річні КПЕ не були затверджені Компетентним колегіальним органом, та/або
- стратегія Банку на звітний період не була затверджена Наглядовою радою, та/або
- строк роботи члена Правління у звітному періоді є меншим за повний календарний квартал/рік,

та/або у разі настання інших обставин, що роблять недоцільним оцінку рівня виконання (досягнення) раніше встановлених КПЕ -змінна частина винагороди за відповідний період не виплачується..

6.7. Ключові показники ефективності членів Правління та впливових осіб

6.7.1. Членам Правління встановлюється така структура показників КПЕ:

1) Цільові показники рівня Банку - це КПЕ, що пов'язані із загальними показниками діяльності Банку та виконанням стратегії. Загальні КПЕ спрямовані на покращення співпраці між членами Правління та поглиблення усвідомлення спільної відповідальності за результати роботи Банку в цілому;

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 кожного члена Правління в результат діяльності Банку, який менше піддається виміру, включаючи, серед іншого, такі фактори, як командна робота, лідерство, розвиток талантів, навчання команди, розвиток корпоративної культури, комунікація та професійна етика, тощо .

КПЕ Члена Правління, що виконує функції головного ризик-менеджера, розробляються та затверджуються з урахуванням відповідних законодавчих вимог щодо їх винагороди. При розробці КПЕ враховується, що змінна винагорода не повинна залежати від досягнення Банком чи підрозділом першої лінії захисту позитивних показників діяльності, тому КПЕ може мати іншу структуру складових показників.

При визначенні конкретного розміру квартальної та/або річної премії для члена Правління, КПЕ якого передбачають досягнення Банком певних показників діяльності, Наглядова рада 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 члену Правління в разі недосягнення членом Правління порогових (мінімальних) КПЕ, визначених рішенням Наглядової ради, за відповідний квартал та/або рік

6.7.2. Впливовим особам встановлюється така структура показників КПЕ:

1) Цільові показники рівня Банку - це КПЕ, що пов'язані із загальними показниками діяльності Банку та виконанням стратегії. Загальні КПЕ спрямовані на покращення розуміння командної роботи та поглиблення усвідомлення спільної відповідальності за результати роботи Банку в цілому;

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, навчання, розвиток корпоративної культури, комунікація та професійна етика, тощо .

При розробці КПЕ керівника підрозділу внутрішнього аудиту та керівника підрозділу комплаєнс повинні враховуватися відповідні законодавчі вимоги щодо його/її винагороди, зокрема враховується, що змінна винагорода керівника підрозділу внутрішнього аудиту/ керівника підрозділу комплаєнс 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 пов'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 недосягнення нею порогових (мінімальних) КПЕ, визначених рішенням Наглядової ради/Правління, за відповідний квартал та/або рік.

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 доплат (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 Банку.

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

- перевищувати суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди,

- та за умови, що призначена для нарахування члену органу управління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди, отриманої у звітному році.

6.10. При виплаті щоквартальної змінної винагороди база мотивації членів Правління, впливових осіб становить не більше 3-х фіксованих щомісячних винагород (посадових окладів та щомісячних доплат). При цьому, розмір такої виплати не може перевищувати суми, еквівалентної 7500 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди та за умови, що призначена для нарахування члену Правління/впливовій особі Банку за квартал змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди нарахованої/виплаченої за цей квартал.

6.11. Враховуючи вимоги пункту 6.9. та 6.10. даного Положення щодо розміру змінної винагороди, Банк не застосовує обмеження щодо пропорції (співвідношення) виплат негрошовими інструментами/грошима та відстрочення виплати винагороди членам Правління, впливовим особам Банку.

6.12. Затверджені 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.

6.13. Розмір змінної частини винагороди визначається Компетентним колегіальним органом Банку на підставі оцінки рівня досягнення членом Правління/впливовою особою

КПЕ, встановлених на відповідний рік, квартал, а також з урахуванням вимог Політики та даного Положення.

6.14. Компетентний колегіальний орган Банку здійснює оцінку рівня досягнення членом Правління/впливовою особою річних КПЕ протягом першого кварталу року наступного за тим, на який такі КПЕ були затверджені, але не раніше підтвердження зовнішніми аудиторів річної фінансової звітності Банку за звітний рік, а також, за необхідності, квартальних КПЕ - протягом місяця наступного за відповідним кварталом.

6.15. Виплата змінної винагороди здійснюється в розмірах та строки, визначені рішенням Компетентного колегіального органу Банку.

7. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ

7.1. Виплата фіксованої винагороди проводиться у робочі дні, в строки, встановлені Колективним договором не рідше двох разів на календарний місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, зокрема: фіксована винагорода за першу половину місяця (аванс) виплачується 16 числа поточного місяця, а фіксована винагорода за другу половину місяця - 1 числа наступного місяця за розрахунковим.

Фіксована винагорода за першу половину місяця має дорівнювати оплаті праці за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу та надбавки (за наявності) працівника з округленням до сотих. У разі, коли день виплати винагороди припадає на вихідний, святковий або неробочий день, виплата здійснюється напередодні.

7.2. У разі вступу члена Правління або впливової особи на посаду (початку роботи) не з початку календарного місяця фіксована винагорода за період з дати вступу на посаду по кінець календарного місяця, у якому відбувся вступ на посаду, розраховується пропорційно кількості робочих днів з дати вступу на посаду (включно).

У разі припинення повноважень (звільнення) члена Правління або впливової особи фіксована винагорода за останній календарний місяць перебування на відповідній посаді виплачується пропорційно кількості робочих днів, протягом яких член Правління або впливова особа виконував/виконувала свої посадові обов'язки.

7.3. Виплата змінної винагороди членам Правління та впливовим особам здійснюється в строки, визначені відповідним рішенням Компетентного колегіального органу 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 інших премій/бонусів, які не пов'язані з досягненням КПЕ членам Правління, впливовим особам здійснюється у строки, визначені відповідним рішенням Компетентного колегіального органу з врахуванням обмежень щодо виплати змінної винагороди визначеної в розділі 6.

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 ВИНАГОРОДИ 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, прийнятим на підставі підтверджуючих документів щодо наявності критеріїв для застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди, визначених пунктами 6.10, 6.11, 6.12 Політики про винагороду.

Оцінка наявності критеріїв здійснюється Компетентним колегіальним органом при розгляді питання щодо виплати змінної винагороди за звітний період на підставі інформації, наданої Управлінням по роботі з персоналом щодо настання обставин, визначених пунктами 6.10, 6.11, 6.12 Політики про винагороду.

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

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

- критерій повернення змінної винагороди (її частини);
- розмір змінної винагороди (її частини), що підлягає поверненню;
- інформацію про реквізити рахунку Банку, на який має бути здійснено повернення змінної винагороди (її частини);
- строк повернення змінної винагороди (її частини).

Інформація про рішення Компетентного колегіального органу щодо повернення змінної винагороди доводиться до відома особи шляхом направлення відповідного повідомлення у спосіб, передбачений договором або контрактом.

Повернення особою змінної винагороди здійснюється шляхом перерахування розміру змінної винагороди, що підлягає поверненню, на рахунок Банку, визначений рішенням Компетентного колегіального органу про повернення змінної винагороди.

9. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ

9.1. Банк щорічно готує звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб (далі - Звіт) відповідно до вимог, які встановлюються чинним законодавством України, Політикою та цим Положенням.

9.2. Звіт про винагороду 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 та впливовим особам;

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

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

9.3. 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.

9.4. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік 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.

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

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

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

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

1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;

2) ринкову вартість винагород, виплачених 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, звіти про винагороду членів Правління, впливових осіб за поданням та після його розгляду Комітетом Наглядової ради з питань призначень і винагород.

10.2. Управління по роботі з персоналом забезпечує:

- щорічний перегляд цього Положення;
- подання до Компетентних колегіальних органів 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).

10.4. Дане Положення набирає чинності з наступного дня після його затвердження Наглядовою радою Банку.

10.5. 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.

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