

**ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «АКОРДБАНК»**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішенням Наглядової Ради  
ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК»  
Протокол №2019122001  
від «20» грудня 2019 року

Голова Наглядової Ради

  
Д.М.Волинець



**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішенням Правління  
ПуАТ «КБ «АКОРДБАНК»  
Протокол №201219/01  
від «20» грудня 2019 року

Голова Правління

  
З.П.Кот



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

м. Київ – 2019 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, урахує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

Політика визначає базові принципи і основні елементи системи винагороди для працівників Банку і покликана стимулювати працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

Політика узгоджується із Положенням про винагороду членів Наглядової Ради, яке затверджується Загальними зборами акціонерів.

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.

Дана Політика переглядається щорічно на наступні фінансові роки, до наступного перегляду Політики.

Не є предметом даної редакції Політики виплата винагороди у вигляді акцій Банку, додаткового пенсійного забезпечення або схем дострокового виходу на пенсію.

## **2. ОСНОВИ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ**

### **2.1. Визначення термінів:**

- особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку - особи, які визначаються на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з вимогами Політики (надалі - особи, що здійснюють значний вплив);

- підрозділи контролю Банку - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) (далі - підрозділ комплаєнс) та підрозділ внутрішнього аудиту;

- виплати по звільненню - виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з особою, що здійснює значний вплив за ініціативою Банку, що передбачають виплати, які така особа отримувала б до закінчення терміну своїх повноважень, а також за той період, коли така особа після звільнення не зможе працювати в іншому товаристві (за наявності подібних умов у договорі (контракті) з такою особою);

- змінні складові винагороди - складові винагороди особи, що здійснює значний вплив, які розраховуються на основі критеріїв оцінки ефективності (в тому числі на основі ключових показників ефективності), зокрема заохочувальних та компенсаційних виплат;

- 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;

- фіксовані складові винагороди - складові винагороди особи, що здійснює значний вплив, які складаються з основної й додаткової заробітної плати відповідно до укладеного з

такою особою трудового договору (контракту) та/або іншої фіксованої суми виплати відповідно до укладеного з нею цивільно-правового договору.

2.2. Основні принципи формування політики винагороди осіб, що здійснюють значний вплив:

1) винагорода особи, що здійснює значний вплив, нараховується та сплачується у грошовій формі, має бути справедливою компенсацією і може містити фіксовані та змінні складові;

2) структура винагороди та її розмір мають бути прозорими і доступними для розуміння акціонерами;

3) винагорода особи, що здійснює значний вплив, містить фіксовані складові винагороди, які мають бути достатніми для того, щоб Банк мав змогу відмовитись від змінних складових винагороди, якщо не дотримуються критерії оцінки ефективності;

4) якщо політика винагороди передбачає змінні складові винагороди, встановлюють граничні обмеження змінних складових; виплати змінних складових винагороди є додатковою винагородою, а відмову від їх виплати не варто сприймати як покарання;

5) змінні складові винагороди застосовуються до заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності, які сприяють довготерміновому стабільному розвитку Банку і містять нефінансові критерії оцінки ефективності;

6) змінні складові винагороди можуть застосовуватися згідно з окремим рішенням Наглядової Ради за результатами оцінки ефективності діяльності, у т.ч. після втрати чинності даною редакцією Політики (у зв'язку із затвердженням нової редакції Політики на заміну); у разі прийняття рішення щодо дострокової виплати змінної складової винагороди більша частина змінної складової має бути відстрочена після результатів оцінки ефективності діяльності; розмір частини змінної складової, що підлягає відстроченню, визначається за допомогою зіставлення змінної складової винагороди порівняно з фіксованою складовою винагороди; такий розмір не може перевищувати розміру фіксованої складової винагороди за період виплати;

7) договір (контракт) з особою, що здійснює значний вплив, 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;

8) виплати в разі припинення договору (контракту) не можуть перевищувати двократного щорічного розміру суми фіксованих складових винагороди; у разі припинення договору (контракту) за ініціативою Банку, зокрема через незадовільну роботу (виявлення невідповідності працівника займаній посаді, відсутність достатньої кваліфікації для надання Банку послуг, невиконання або неякісне виконання послуг, розкриття банківської, комерційної таємниці та інших підстав, передбачених трудовим або цивільно-правовим договором) виплати не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством; рішення про результати незадовільної роботи Голови або члена Наглядової Ради приймається Загальними зборами акціонерів Банку; рішення про результати незадовільної роботи особи, що здійснює значний вплив, та яка підпорядковується відповідно до організаційної структури Правлінню Банку, приймається Правлінням Банку; рішення про результати незадовільної роботи інших осіб, що здійснюють значний вплив, приймається Наглядовою Радою.

### **3. ВИНАГОРОДА ОСІБ, ЯКІ МАЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ**

3.1. Умови та порядок винагороди членів Наглядової Ради регулюється Положенням про винагороду членів Наглядової Ради, яке затвердження якого відноситься до виключної компетенції Загальних зборів акціонерів Банку.

3.2. Винагорода членів Правління встановлюється Політикою і зазначені у Додатку 1.

3.3. Винагорода членів Правління складається з посадового окладу та посадової надбавки, та може включати доплати, заохочувальні та компенсаційні виплати (премії, тощо).

3.4. Розмір винагороди членів Правління на місяць не може бути меншим ніж посадовий оклад, однак може бути збільшений за рахунок надбавок, доплат, премій.

3.5. Визначення винагороди членів Правління здійснюється з урахуванням їх посад, ступеня завантаженості, обсягу відповідальності, особливостей професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів, а також фінансових показників та результатів, досягнутих Банком.

3.6. При визначенні розміру винагороди членів Правління Банку, враховується:

- виконання фінансових показників діяльності Банку,
- виконання запланованого обсягу прибутку,
- реалізація стратегічної програми розвитку Банку,
- виконання рішень Загальних зборів акціонерів та Наглядової Ради Банку,
- реалізація кредитної політики Банку,
- реалізація інвестиційної політики Банку,
- належне виконання функцій, спрямованих на мінімізацію ризиків,
- якісне управління діяльністю Банку,
- виконання індивідуальних показників ефективності (в разі встановлення таких показників для окремих членів Правління).

3.7. Розмір винагороди членів Правління встановлюється Комітетом Наглядової Ради з питань призначень і винагород в межах лімітів, визначених цим Положенням, за пропозицією Голови Правління Банку, або за ініціативою Комітету Наглядової Ради з питань призначень та винагород чи Наглядової Ради Банку, з дотриманням обмежень, що можуть бути встановлені.

3.8. Нарахування винагороди членів Правління здійснюється Банком згідно з вимогами законодавства України та правилами бухгалтерського і податкового обліку.

3.9. Виплата винагороди членам Правління в розмірах, встановлених Комітетом Наглядової Ради з питань призначень та винагород в межах лімітів, визначених цим Положенням, здійснюється згідно з наказом Голови Правління Банку, виданого на підставі відповідного рішення Комітету Наглядової Ради Банку з питань призначень та винагород Банку.

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

3.11. 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.

3.12. Компенсація витрат, понесених членами Правління у зв'язку з виконанням покладених на них обов'язків, здійснюється Банком в порядку та у строки, які встановлені чинним законодавством України та внутрішніми документами Банку.

3.13. Банк має право здійснювати оплату послуг, що надаються членам Правління у зв'язку з виконанням покладених на них обов'язків (транспортні послуги, послуги щодо проживання у готелях, послуги зв'язку та ін.) безпосередньо постачальникам таких послуг на підставі відповідних рахунків або договорів.

3.14. Наглядова Рада Банку встановлює винагороду особам, які мають значний вплив, беручи до уваги їх функції та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників. Для кожної особи, яка має значний вплив, призначається справедлива та відповідна винагорода, яка прозора визначена політикою банку щодо оплати праці.

Винагорода виплачується особам, які мають значний вплив, - штатним працівникам Банку за виконання виробничих завдань і посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи. Винагорода осіб, які мають значний вплив, також пов'язана з робочими завданнями кожної особи, яка має значний вплив, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому стану Банку та іншим критеріям, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи осіб, які мають значний вплив.

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

3.15. Виплата винагороди особам, які мають значний вплив, складається з фіксованої винагороди - заробітної плати, яка визначається в умовах укладених з ними контрактами/трудовами договорами. Крім фіксованої винагороди, умови контракту можуть передбачати інші види компенсації, зокрема, винагороду за результатами діяльності, пенсійні домовленості, компенсацію при звільненні тощо. Пропозиції щодо схем винагороди за досягнутими результатами супроводжуються рекомендаціями щодо відповідних цілей та критеріїв оцінки;

3.16. Наглядовою радою може бути прийнято рішення про виплату індивідуальної винагороди - додаткової заробітної плати (премії, заохочувальні виплати, надбавки тощо) за виконання виробничих завдань і функцій. Рішення про виплату додаткової заробітної плати приймається за результатами розгляду щомісячної (не рідше) пропозиції Комітету Наглядової Ради з питань призначень та винагород, яка складається і подається Наглядовій Раді Банку відповідно до вимог Положення про Наглядову Раду Банку та Положення про Комітет Наглядової Ради з питань призначень та винагород Банку. Прийняття рішення щодо схем винагороди (основна та додаткова заробітна плата) за досягнутими результатами має ґрунтуватися на виконанні, зокрема, критеріях оцінки власної роботи;

3.17. Метою оцінки роботи осіб, які мають значний вплив, є визначення ефективності забезпечення результатів роботи відповідно до розподілу їх функціональних обов'язків в межах повноважень, визначених Статутом, Положенням про персональний розподіл функцій і повноважень.

3.18. Розмір індивідуальної винагороди встановлюється залежно від безперервного стажу роботи у Банку, якості виконаних робіт, тощо.

3.19. Середня заробітна плата (фіксована винагорода) для виплати винагороди обчислюється:

- для осіб, які мають значний вплив, які пропрацювали на цій посаді повний календарний рік, - виходячи з виплат за 12 місяців роботи;

- для осіб, які мають значний вплив, які пропрацювали на цій посаді менше року, - виходячи з виплат за фактичний час роботи, починаючи з першого числа місяця після вступу на посаду до кінця року;

3.20. До середньої заробітної плати не включаються такі виплати:

- за додаткову відпустку у зв'язку з навчанням;
- винагорода за підсумками роботи за попередній рік;
- за час виконання державних обов'язків, військових зборів;
- за підготовку кадрів і здійснення керівництва виробничою практикою;
- одноразова матеріальна допомога;
- за дні тимчасової непрацездатності;

- доплати за надурочні роботи і роботу у святкові, неробочі і вихідні дні.

3.21. Розмір винагороди за підсумками роботи за рік може бути збільшено чи зменшено залежно від особистих результатів роботи особи, яка має значний вплив.

3.22. Особам, які мають значний вплив, розмір виплачуваної індивідуальної винагороди може бути збільшено за рішенням Наглядової Ради.

3.23. Індивідуальна винагорода за підсумками роботи виплачується згідно з наказом Голови Правління на підставі відповідного рішення Наглядової Ради.

3.24. Підставою для нарахування і виплати індивідуальної винагороди за підсумками роботи за рік є ця Політика.

#### **4. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ**

4.1. Наглядова Рада Банку за поданням Департаменту ризик-менеджменту затверджує та не рідше 1 разу на рік переглядає перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

До переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, обов'язково включаються голова та Члени Наглядової Ради Банку, голова та члени Правління Банку, працівники підрозділів контролю Банку.

4.2. Банк визначає якісні та кількісні критерії для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

4.2.1. Якісні критерії, що застосовуються до осіб:

- напрямок діяльності;
- рівень посади;
- види управлінських рішень особи;
- членство у комітетах.

4.2.2. Кількісні критерії, що застосовуються до осіб:

- ліміти повноважень;
- ріст бізнес-напрямку.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. Банк визначає особливості виплати змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку:

- порядок визначення розміру змінної частини винагороди враховує фактичний профіль ризику Банку на останню звітну дату;
- порядок прийняття рішення про виплату/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди враховує фактичний профіль ризику Банку на останню звітну дату.

4.6. Загальні збори акціонерів Банку затверджують розмір винагороди Голови та членів Наглядової Ради Банку.

Наглядова Рада Банку затверджує розмір винагороди Голови та членів Правління Банку, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (крім Голови та членів Наглядової Ради Банку).

Правління Банку, з урахуванням цієї Політики, затверджує розмір винагороди інших працівників Банку.

## **5. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ**

5.1. 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.

5.2. Звіти про винагороду включає інформацію щодо:

1) періодичності виплат винагороди, її відповідності Політиці, а також впливу винагороди на бізнес-стратегію Банку, довгострокові інтереси і стабільність;

2) критеріїв оцінки ефективності, за якими нараховувалася і виплачувалася змінна складова винагороди;

3) 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) розміру винагороди у національній або іноземній валюті й форми виплати винагороди, яку виплачено або яку мають виплатити кожному членові Правління, рішення про виплату якої прийнято у звітному фінансовому році;

5) винагород, які отримав кожен член Правління Банку від юридичних осіб, пов'язаних відносинами контролю або афілійованих;

6) винагород, які отримав кожен член Правління Банку у формі участі у прибутках та/або премій, і причин, чому їх надали;

7) компенсації, виплаченої колишнім членам Правління Банку у зв'язку із завершенням їхньої діяльності під час відповідного фінансового року;

8) надання акцій, опціонів на акції та інших фінансових інструментів як винагороди членам Правління Банку;

9) 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);

10) використання Банком права на повернення виплачених раніше змінних складових винагороди;

11) заходів, процедур, проведених Банком з метою підготовки та запровадження Політики винагороди Банку, зокрема:

повноваження та склад Комітету Наглядової Ради з питань призначень і винагород; найменування / прізвища, імена, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів; роль акціонерів у процесі запровадження Політики винагороди;

12) додаткових програм, зокрема пенсійного забезпечення;

13) відхилення від цієї Політики винагороди, а також пояснення виняткових обставин такого відхилення й вказівки на конкретні елементи цієї Політики, щодо яких відбулось відхилення.

Про відсутність будь-якої інформації, передбаченої даним пунктом, зазначається у Звіті про винагороду окремо.

5.3. Звіт про винагороду містить інформацію щодо винагороди кожного члена Правління Банку, а також дані про винагороду, виплачену:

1) у формі заробітної плати та/або у негрошовій формі відповідно до пункту 5.4 Політики;

2) акціями, опціонами на акції та/або іншими фінансовими інструментами відповідно до пункту 5.5 Політики;

3) у формі участі у додаткових програмах пенсійного забезпечення відповідно до пункту 5.6 Політики.

5.4. Про винагороду у формі заробітної плати та/або у негрошовій формі зазначається інформація щодо:

1) загальної суми заробітної плати, виплаченої або яка підлягає виплаті члену Правління Банку за послуги, надані за відповідний фінансовий рік, зокрема виплати, пов'язані з участю в засіданнях Правління;

2) винагороди від юридичних осіб, пов'язаних відносинами контролю або афілійованих;

3) винагороди, сплаченої у формі участі у прибутках та/або премій, і причини, чому їх надали;

4) додаткової винагороди, виплаченої членам Правління Банку за спеціальні послуги поза межами звичайних функцій;

5) компенсації, виплаченої колишнім членам виконавчого органу у зв'язку із завершенням їхньої діяльності;

6) оціночної вартості інших виплат у негрошовій формі, не зазначених у підпунктах 1-5 цього пункту.

5.5. 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.

5.6. Про додаткові програми пенсійного забезпечення зазначається інформація щодо:

1) участі у програмі з фіксованими виплатами - зміни у запланованих виплатах, що відбулись протягом року;

2) участі у програмі з фіксованими внесками - деталі про сплачені внески або ті, які може сплачувати товариство стосовно цієї посадової особи протягом року.

5.7. У Звіті про винагороду розкривається інформація (із зазначенням сум і відсоткової ставки) щодо позики та/або авансового платежу та/або гарантії, отриманої членом Правління Банку від Банку або групи, до якої він належить.

5.8. 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) підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;

7) наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/ повернення змінної частини винагороди члена Правління Банку.

5.9. 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.

## **6. Заключні положення**

6.1. Ця Політика затверджується Наглядовою Радою Банку за поданням Комітету Наглядової Ради з питань призначень та винагород Банку.

Комітет Наглядової Ради з питань призначень та винагород відповідає за Політику винагороди Банку.

Комітет Наглядової Ради Банку з питань призначень і винагород, не рідше одного разу на рік здійснює оцінку впровадження Політики винагороди в Банку та повідомляє про результати оцінки Національний банк України.

6.2. 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.

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.

6.3. 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.

6.4. Припинення дії чи недійсність будь-якого з пунктів цієї Політики не тягне за собою припинення дії чи недійсності інших пунктів Політики.

6.5. З моменту набрання чинності цією Політикою, втрачають чинність всі інші редакції Політики, дата затвердження яких передує даті затвердження цієї Політики.