

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наглядовою Радою
АТ «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО»
26.04.2024 року
(Протокол №14)

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду членів Правління
та впливових осіб
АТ «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО»

м. Київ,
2024 року

Зміст

1. Загальні положення	3
2. Визначення термінів	3
3. Система винагороди членів Правління та впливових осіб Банку	5
4. Порядок встановлення та визначення винагороди	8
5. Вимоги до звітів про винагороду	12
6. Відповідальність та контроль	14
7. Прикінцеві положення	15

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО» (надалі – Положення та Банк відповідно) розроблене відповідно до вимог законодавства України, в т.ч. нормативно-правових актів Національного банку України, зокрема, Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України (далі – Національний банк) від 30.11.2020 № 153, Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку від 03.12.2018 № 814-рш, Статуту Банку, Кодексу корпоративного управління Банку, Політики винагороди Банку та інших внутрішніх документів Банку, та встановлює порядок виплати винагороди членам Правління та впливовим особам Банку.

1.2. Положення розроблене з метою створення та забезпечення функціонування прозорої та ефективної системи винагороди членів Правління та впливових осіб Банку, підтримки справедливого та конкурентоспроможного підходу до системи винагороди членів Правління та впливових осіб Банку, який забезпечує залучення та утримання висококваліфікованих спеціалістів, мотивує їх діяти в інтересах Банку і не приймати надмірних ризиків, забезпечує ефективне функціонування системи корпоративного управління, а також управління ризиками з урахуванням стратегічних цілей Банку.

1.3. Положення є внутрішнім нормативним документом Банку, дотримання вимог якого є обов'язковим для всіх працівників структурних підрозділів Банку, які задіяні в процесі функціонування системи винагороди, зокрема, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та впливовим особам Банку, відшкодування передбачених витрат, складанні звітності Банку тощо.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

2.1. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

Банк – АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО»

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління, впливової особи Банку за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає в себе всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління, такою впливовою особою та Банком трудового договору (контракту) або рішеннями Наглядової Ради Банку, Правління Банку - для впливових осіб, які прямо не підпорядковані Наглядовій Radі Банку.

Виплати зі звільнення – компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням трудового договору (контракту) з членом Правління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені в трудовому договорі (контракті) або рішенні Наглядової Ради Банку, чинному законодавстві України).

Вплилова особа Банку – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління та яка відповідає якісним та кількісним критеріям, визначеним у Політиці винагороди Банку. Перелік таких осіб затверджується окремим рішенням Правління Банку.

Змінна винагорода – складова частина винагороди члена Правління, впливової особи Банку, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням.

Ключові показники ефективності (КРІ) – критерії оцінки ефективності членів Правління, впливових осіб Банку. Дані показники ґрунтуються як на індивідуальних, так і на загальних

показниках діяльності; можуть бути кількісними, якісними та/або поведінковими; встановлюються на визначений період і слугують орієнтиром для внутрішнього та зовнішнього моніторингу.

Комітет з питань призначень та винагород – комітет Наглядової Ради з питань призначення осіб, які здійснюють управлінські функції, обрання (призначення) яких віднесено до компетенції Наглядової Ради Банку та визначення винагороди посадовим особам Банку.

НБУ – Національний банк України.

Негрошові інструменти – це інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

- акції Банку;
- фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку;
- інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг.

Підрозділи контролю – підрозділи з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), підрозділ внутрішнього аудиту, підрозділ фінансового моніторингу;

Програма стимулювання – заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена Правління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу/звільнення, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

Система винагороди – сукупність заходів стимулювання членів Правління, впливових осіб Банку, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

Трудовий договір (контракт) – угода між членом Правління, впливовою особою та Банком, за якою член Правління, впливова особа зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а Банк, в свою чергу, зобов'язується виплачувати члену Правління, впливовій особі заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Фіксована винагорода – складова винагороди члена Правління, впливової особи Банку, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління, впливовою особою, або штатного розпису Банку.
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в Положенні про Правління Банку та в умовах трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління, впливовою особою Банку та їх посадовій інструкції (у разі наявності);
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до трудового договору (контракту) або перегляду відповідно до законодавства України;
- не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління,

впливовою особою Банку його (її) функцій у Банку;

- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку – це фінансові інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

- деривативні контракти, базовим активом яких є акції Банку, або базовий показник яких визначається, виходячи із ціни, дохідності акцій Банку;

- конвертовані облігації, які передбачають їх погашення шляхом конвертації таких облігацій у відповідну кількість простих акцій Банку.

Штатний розпис - організаційно-розпорядчий документ, який відображає структуру Банку та кількісний склад працівників із зазначенням їх посад та посадових окладів, а також фонду оплати праці, що дорівнює сумі посадових окладів працівників Банку, розрахованих до встановленої їм наказом тривалості робочого часу.

Терміни, визначення та скорочення, не визначені у цьому розділі, вживаються у значеннях, наведених далі за текстом Положення, а у разі відсутності такого визначення – відповідно до законодавства та/або внутрішніх документів Банку. Якщо визначення у внутрішніх документах Банку відрізняються від наведених у цьому Положенні, для цілей тлумачення Положення превалюють значення, наведені у тексті цього Положення.

3. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ

3.1. Система винагороди членів Правління/впливових осіб Банку, процедури нарахування та виплати винагороди членів Правління та впливових осіб регулюються законодавством України, в т.ч. трудовим, трудовим договором (контрактом), що укладається з кожним членом Правління окремо, Колективним договором Банку, внутрішніми нормативними документами Банку, окремими рішеннями уповноваженого органу/особи відповідно до 4 Розділу цього Положення та складається з:

- фіксованої винагороди;
- змінної винагороди.

3.1.1. До процесу формування та реалізації запровадженої системи винагороди членів Правління та впливових осіб Банку застосовуються принципи (основні засади), визначені Політикою винагороди Банку та цим Положенням.

3.2. До складу фіксованої винагороди членів Правління та впливових осіб Банку входить:

- фіксована винагорода (щомісячна заробітна плата) члена Правління відповідно до умов трудового договору (контракту);
- винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених посадових окладів та відпрацьованого часу;
- оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житла);

- суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників;
- гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, Колективним договором, трудовим договором (контрактом) та/або рішеннями уповноваженого органу / особи;
- оплата роботи в нічний час, в надурочний час і у святкові та неробочі дні у розмірах та за розцінками, встановленими чинним законодавством. За бажанням працівника, який працював у святковий або неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку, про що зазначається у наказі про залучення до роботи у святковий чи неробочий день;
- оплата за невідпрацьований час, що здійснюється за рахунок коштів Банку у відповідності до законодавства, в тому числі, але не виключно: оплата, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток, оплата допомоги по тимчасовій непрацездатності, оплата простоїв не з вини працівника;
- інші виплати, передбачені чинним законодавством.

3.3. Змінна винагорода членів Правління та впливових осіб Банку складається з:

3.3.1. надбавок та доплат до посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством, трудовим договором (контрактом) укладеним з членом Правління/впливовою особою Банку, та/або Колективним договором Банку;

3.3.2. винагород, що виплачуються за конкретні результати роботи, мають матеріальну форму і визначені критерії оцінки:

- премії та винагороди, що мають систематичний характер;
- відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до посадового окладу (суми виплат, їх періодичність, порядок розрахунку, нарахування та узгодження визначаються окремими рішеннями Наглядової Ради Банку/уповноваженою особою та/або внутрішніми нормативними документами Банку);
- винагороди за підсумками роботи за рік;
- премії та винагороди за підсумками роботи за визначений період, рішення про виплату яких приймає уповноважений орган/ особа відповідно до 4 Розділу цього Положення;

3.3.3. винагороди та заохочення, що не пов'язані з конкретними результатами праці, як у грошовій, так і натуральній формі, які можуть надаватися членам Правління та впливовим особам Банку за окремим рішенням уповноваженого органу/особи, відповідно до процедур, що діють в Банку, в тому числі, але не виключно:

- премії та одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці;
- матеріальна допомога, включаючи матеріальну допомогу, що має систематичний характер на оздоровлення, у зв'язку з епідемічним станом в країні та іншу;

3.3.4. програм стимулювання:

1) відшкодування витрат, понесених членом Правління/впливовою особою Банку у зв'язку з виконанням покладених на них функціональних обов'язків, у тому числі, однак не виключно:

- компенсація витрат, понесених під час службових відряджень (добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад, проживання у готелі, тощо) понад встановлені внутрішніми нормативними документами Банку норми;
- компенсація витрат, пов'язаних з використанням засобів зв'язку понад встановлені внутрішніми нормативними документами Банку норми;

- компенсація оплати участі в освітніх заходах з метою підвищення кваліфікації (конференціях, форумах, семінарах та інших заходах в рамках компетенції відповідного члена Правління/впливової особи);
- відшкодування інших витрат, компенсація яких прямо передбачена законодавством України або витрат, які проводяться понад встановлені чинним законодавством та внутрішніми нормативними документами Банку норми.

Компенсація витрат, понесених членом Правління/впливовою особою Банку у зв'язку з виконанням покладених на них функцій, здійснюються Банком в порядку та у строки, які встановлені чинним законодавством України та внутрішніми документами Банку.

Банк може здійснювати оплату витрат за послуги, що виникли у зв'язку з виконанням членами Правління/впливовими особами Банку покладених на них функціональних обов'язків, безпосередньо постачальникам таких послуг в порядку, передбаченому внутрішніми нормативними документами Банку.

- 2) виплати під час прийняття на роботу / зі звільнення (у випадку прийняття уповноваженими органами / особами відповідних рішень);
- 3) витрати з забезпечення працівника житлом або компенсація витрат на житло;
- 4) витрати на навчання членів Правління\впливових осіб Банку;
- 5) добровільне медичне страхування члена Правління/впливової особи Банку, добровільне страхування від нещасних випадків на страхову суму за ризиками у розмірах і в порядку, визначених окремими рішеннями уповноваженого органу/ особи відповідно до 4 Розділу цього Положення, або компенсація витрат на страхування;
- 6) забезпечення службовим автомобілем або компенсація витрат на користування автомобілем у службових цілях;
- 7) надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною;
- 8) інші заходи негрошового стимулювання, які передбачені умовами індивідуальних Трудових договорів (контрактів).

3.4. Інші заходи в грошовому та/або негрошовому виразі, можуть надаватися членам Правління/ впливовим особам Банку за окремими рішеннями уповноваженого органу/ особи відповідно до 4 Розділу цього Положення та відповідно до процедур, що діють в Банку.

3.5. Методи, які застосовуються у Банку для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління/впливових осіб Банку:

- аналіз документів (інформації, звітів, довідок, тощо) та матеріалів щодо оцінки діяльності членів Правління/впливових осіб Банку,
- аналіз КРІ (ключових показників ефективності), за допомогою яких оцінюють ефективність та результативність членів Правління та впливових осіб Банку;
- залучення зовнішніх незалежних експертів для проведення оцінки ефективності діяльності членів Правління та впливових осіб Банку (у разі прийняття такого рішення);
- проведення опитування, анкетування тощо членів Правління/впливових осіб Банку для здійснення їх оцінки та самооцінки ефективності їх діяльності.

3.6. Застосування будь-яких програм додаткового пенсійного забезпечення членів Правління/впливових осіб Банку - не передбачено, але може бути встановлено за окремим рішенням уповноваженого органу/особи відповідно до 4 Розділу цього Положення.

3.7. Проведення незалежної зовнішньої оцінки виплат винагороди членам Правління та впливовим особам Банку не передбачається.

3.8. Періодична перевірка дотримання Банком принципів та порядку виплати винагороди членам Правління та впливовим особам Банку, встановлених Політикою винагороди Банку та цим Положенням, здійснюється підрозділом внутрішнього аудиту Банку.

3.9. Інформація про розміри посадових окладів та інших видів доплат, надбавок, премій тощо, які є складовою частиною винагороди (як фіксованої, так і змінної) членів Правління/впливових осіб Банку, є конфіденційною і не підлягає розголошенню, крім випадків, передбачених чинним законодавством України.

4. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ

4.1. Наглядова Рада встановлює розмір винагороди Голови та членів Правління Банку, а також тих впливових осіб Банку, які перебувають у прямому підпорядкуванні Наглядової Ради Банку з урахуванням положень Політики винагороди Банку.

4.2. Винагорода впливових осіб, які не перебувають у прямому підпорядкуванні Наглядової Ради – порядок та умови її визначення, розрахунку, нарахування та виплати встановлюються Головою Правління, якщо інше не передбачено законодавством України та/або Статутом Банку (далі – уповноважена особа).

4.3. З метою забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку розмір винагороди членів Правління, впливових осіб Банку може переглядатися Наглядовою Радою/уповноваженою особою.

4.4. Трудові договори (контракти) членів Правління Банку є безстроковими, що визначено Наглядовою Радою Банку. Строк дії цивільно-правового договору, який може бути укладеним з впливовою особою, визначається умовами відповідного договору за рішенням Наглядової Ради/уповноваженої особи.

4.4.1. Трудові договори (контракти) з Головою Правління від імені Банку підписує Голова Наглядової Ради Банку чи інша уповноважена особа за рішенням Наглядової Ради Банку. Трудові договори (контракти) з членами Правління за рішенням Наглядової Ради Банку підписує Голова Правління.

4.5. Винагорода розраховується, нараховується та сплачується у грошовій формі. У негрошовій формі виплата винагороди здійснюється виключно у разі прийняття у Банку окремих внутрішніх документів та/або на підставі окремих рішень уповноважених осіб щодо запровадження негрошової форми виплати винагороди.

4.5.1. Відповідно до Колективного договору Банку оплата праці членів Правління/впливових осіб Банку здійснюється регулярно в робочі дні, не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів: 16 числа кожного місяця – у розмірі суми заробітної плати за фактично відпрацьований час у першій половині місяця з розрахунку

посадового окладу працівника після утримання всіх обов'язкових податків та зборів, та 1 числа місяця, який є наступним за розрахунковим місяцем – у вигляді остаточного розрахунку за заробітною платою та всіма іншими виплатами. Виплата заробітної плати за другу половину грудня здійснюється до закінчення звітного року в термін, визначений окремим рішенням Банку, що враховує порядок роботи банківської системи України в період завершення звітного року.

4.6. Змінна винагорода члена Правління/впливової особи Банку встановлюються окремими рішеннями уповноваженого органу/особи, з урахуванням вимог та обмежень, визначених чинним законодавством України. Виплата змінної винагороди здійснюється на підставі наказу Голови Правління (уповноваженої ним особи) з урахуванням цього Положення та інших умов (обмежень), визначених Політикою про винагороду Банку.

Приймаючи рішення щодо виплати змінної частини винагороди, Наглядова Рада Банку та/або уповноважена особа Банку враховує:

- ефективність діяльності члена Правління/ впливової особи Банку в цілому;
- виконання індивідуальних ключових показників ефективності;
- виконання фінансових показників діяльності Банку, що затверджені Наглядовою Радою Банку на звітний рік;
- реалізацію та впровадження стратегічної програми розвитку Банку;
- прийняті Банком ризики і результати такого прийняття;
- дотримання вимог до капіталу Банку;
- дотримання належного рівня ліквідності;
- узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), включених до поточного результату діяльності.

Оцінка ефективності роботи членів Правління / впливових осіб Банку здійснюється відповідно до вимог Положення про проведення оцінки ефективності діяльності Правління, його членів, комітетів Правління та Підрозділів контролю в АТ «БАНК КРЕДИТ ДНІПРО».

4.6.1. Змінна винагорода розраховується / нараховується / виплачується з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності) за період чотири роки, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

4.6.2. У зв'язку з відсутністю станом на момент затвердження Політики про винагороду Банку та цього Положення негрошових інструментів, які можуть використовуватися для виплати змінної винагороди членам Правління / впливовим особам Банку за відповідний фінансовий рік, для здійснення відповідної виплати у грошовій формі, Наглядова Рада та/або уповноважена особа приймає рішення про виплату змінної винагороди членам Правління/впливовим особам у розмірі 100% грошима з відстроченням виплати 60% змінної винагороди на період, що становить чотири роки.

4.6.3. Банк не застосовує обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в п. 4.6.2. цього Положення, до члена Правління / впливової особи Банку, якщо розмір належної йому/їй до виплати за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття Наглядовою Радою та/або уповноваженою особою рішення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену Правління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50%

від розміру фіксованої винагороди.

4.6.4. Період відстрочення починається з дня виплати члену Правління / впливовій особі Банку невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Правління/впливовій особі Банку або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди виплачується не раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

4.6.4.1. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом розподілення на 4 платежі протягом періоду відстрочення (при цьому, сума платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищує 25% від усієї відстроченої змінної винагороди).

4.6.4.2. Під час здійснення виплат членам Правління/впливовим особам відстроченої змінної винагороди здійснюється оцінювання результатів їх діяльності, діяльності структурного підрозділу, до складу яких входять впливові особи, ці результати враховуються під час здійснення відповідних виплат.

4.6.4.3. Відстрочена змінна винагорода не виплачується:

- членам Правління Банку, якщо на дату виплати з таким працівником припинені трудові відносини (за виключенням випадків, наведених у п.4.6.4.3.1 цього Положення);
- впливовим особам Банку, якщо на дату виплати з таким працівником припинені трудові відносини.

4.6.4.3.1. Відстрочена змінна винагорода виплачується члену Правління Банку у випадку розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи Банку з причин, не пов'язаних із винними діями члена Правління Банку, за виключенням:

- порушень членом Правління Банку положень трудового договору (контракту) та/або трудового законодавства;
- навмисних дій члена Правління Банку, які призвели до шахрайства або дій, які, на думку Банку, призвели до негативних наслідків для репутації або можуть негативно позначитися на репутації або мати негативний вплив на інтереси Банку, його акціонерів або будь-яких пов'язаних з Банком осіб,
- якщо членом Правління Банку було допущено професійну недбалість, що призвела до порушення внутрішніх положень Банку, розпоряджень/рішень Наглядової Ради.

4.6.4.3.2. Звільнення члена Правління до моменту прийняття рішення Наглядовою Радою про виплату змінної винагороди/її частини не призводить до настання строків її виплати та виникнення прав у члена Правління на отримання змінної винагороди/її частини.

Право на отримання змінної винагороди/її частини виникає на загальних умовах за результатами звітного року в порядку, встановленому в укладеному трудовому договорі (контракті).

4.6.5. Наглядова Рада та/або уповноважена особа може прийняти рішення про зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди членів Правління/впливових осіб (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) при наявності критеріїв для застосування такого зменшення / скасування / повернення змінної винагороди.

4.6.6. Критерієм для застосування зменшення / скасування / повернення змінної винагороди є

будь-який із факторів:

- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
- 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
- 3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
- 4) Національний банк прийняв рішення про:
 - віднесення Банку до категорії проблемних;
 - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
 - виведення з ринку Банку як системно важливого (у разі віднесення його до їх складу) з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
- 5) член Правління/впливова особа:
 - був (була) учасником дій або відповідальним (ою) за дії / допустив (ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - порушив (ла) стандарти загальноприйнятої та ustalеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки (етики) Банку;
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

4.6.7. Для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди членам Правління/впливовим особам використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).

4.6.8. Виплата членам Правління/впливовим особам Банку змінної винагороди частково / відстрочення її виплати / зменшення / скасування (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку, обставин непереборної сили, невизначеності у період карантину, військового стану/війни тощо)/ повернення вже сплаченої змінної винагороди (у випадку її виплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення здійснюється у випадках, визначених чинним законодавством України, та/або внутрішніми нормативними документами Банку, затвердженими рішеннями Наглядової Ради / Правління Банку, Політикою винагороди, та/або за окремими рішеннями Наглядової Ради Банку та/або уповноваженої особи (відповідно до рівня прийняття рішення про виплату винагороди).

4.6.9. Змінна винагорода виплачується членам Правління/впливовим особам Банку за умови відсутності заборони з боку Національного банку України або відповідних положень законодавчих актів.

4.7. Наглядова Рада/уповноважена особа, які визначають розмір винагороди членам Правління/впливовим особам Банку установлюють коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з урахуванням того, що змінна винагорода члена Правління / впливової особи Банку за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди цього працівника за цей рік.

4.8. У випадку значного погіршення фінансового стану Банку (значне погіршення ключових фінансових показників в порівнянні з попереднім звітним періодом, їх невиконання та/або настання стресової ситуації, що має значний вплив на основні напрями діяльності, тощо), Голова Правління Банку або уповноважений орган / особа мають право прийняти рішення про повне або часткове скасування надбавок та/або доплат, що є обов'язковими до виплати

відповідно до чинного законодавства, членам Правління/впливовим особам Банку, з дотриманням вимог чинного законодавства України про працю.

4.9. У Банку розроблені механізми та забезпечено запобігання передаванню членами Правління/впливовими особами Банку третім особам ризиків зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі – хеджування ризиків щодо винагороди), яке здійснюється в т.ч. шляхом:

- визначення заборони проведення хеджування ризиків щодо винагороди в умовах цивільно-правових договорів, трудових договорів (контрактів), якщо укладення таких договорів (контрактів) передбачено внутрішніми нормативними документами Банку;

- забезпечення наявності письмових запевнень впливових осіб Банку про відсутність хеджування ризиків щодо їх винагороди та зобов'язання про подальше їх утримання від відповідного хеджування, та моніторинг оновлення відповідних зобов'язань, у разі, якщо договори (контракти) з такими особами не уклалися.

4.9.1. Застосування будь-якої стратегії хеджування або страхування індивідуальної винагороди чи відповідальності, що ставлять під загрозу врегулювання ризиків, закладених в структуру оплати праці, суворо заборонено.

Відповідна вимога щодо запобігання хеджування ризиків застосовується до відстроченої змінної винагороди, утриманих додаткових пенсійних виплат.

4.10. При здійсненні виплати винагороди членам Правління\впливовим особам Банк утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, які нараховуються або відраховуються із зазначених виплат відповідно до законодавства України.

4.11. Винагорода членів Правління Банку може встановлюватися як в гривні так і в доларах США і виплачується відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку та укладених з членами Правління трудових договорів (контрактів).

4.12. Виплати під час прийняття на роботу (обрання), виплати зі звільнення, додаткові пенсійні виплати (згідно з програмою пенсійного забезпечення Банку у разі її наявності) для членів Правління та впливових осіб Банку не передбачені, за винятком випадків, передбачених законодавством України, а також випадків прийняття уповноваженими органами/особами відповідних рішень. При прийнятті таких рішень мають бути враховані обмеження, встановлені нормативними актами Національного банку України та Політикою винагороди Банку. Відповідні виплати мають відповідати стратегії Банку, цілям, цінностям, довгостроковим інтересам Банку та критеріям сталого розвитку.

4.13. В день звільнення (припинення повноважень) члена Правління/впливової особи Банку здійснюється виплата всіх сум, що належить йому від Банку, право на виплату яких виникло станом на день звільнення.

5. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ

5.1. Наглядова Рада щорічно затверджує Звіт про винагороду членів Правління та Звіт про винагороду впливових осіб Банку (надалі – Звіт (-ти) про винагороду) за поданням і після їх розгляду Комітетом з питань призначень та винагород (якщо такий комітет у Банку створено).

5.2. Звіт про винагороду повинен 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 звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та, (за наявності) 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/впливовим особам Банку (за наявності);

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

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

5.3. Звіт про винагороду членів Правління Банку 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 (включаючи 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 Банку.

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

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

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

5.5. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/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 / зі звільненням;

2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.

5.6. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління/впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:

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

2) участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління/ впливових осіб протягом звітнього фінансового року.

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

5.8. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту про винагороду членів Правління/впливових осіб Банку, не може бути меншим, ніж встановлено нормативно-правовими актами Національного банку України.

5.9. Банк розміщує Звіти про винагороду членів Правління та впливових осіб на власній веб-сторінці протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою Радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ

6.1. Відповідальність за дотримання вимог цього Положення покладається на керівників та працівників структурних підрозділів Банку, задіяних в процесах визначення винагороди членам Правління та впливовим особам Банку, укладення трудових договорів (контрактів) з членами Правління Банку/впливовими особами Банку, документування витрат членів Правління та впливових осіб Банку, корпоративного секретаря у межах їх компетенції.

6.2. Відповідальність за своєчасне нарахування та виплату винагороди членам Правління та впливовим особам Банку відповідно до укладених з ними контрактів/договорів, прийнятих рішень уповноважених осіб відповідно до цього Положення та інших первинних документів, покладається на відділ бухгалтерського обліку внутрішньобанківських операцій Банку.

6.3. Відповідальність за своєчасну підготовку та винесення на розгляд та затвердження Наглядовій Раді звітів про винагороду членів Правління Банку та впливових осіб Банку покладається на корпоративного секретаря.

6.4. Відповідальність за своєчасне винесення питання на розгляд Наглядовій Раді відносно доцільності перегляду і актуалізації цього Положення покладається на корпоративного секретаря.

6.5. Відповідальність за забезпечення своєчасної публікації/ оприлюднення цього Положення та Звіту про винагороду членів Правління Банку та Звіту про винагороду впливових осіб Банку відповідно до вимог цього Положення покладається на корпоративного секретаря.

6.6. Загальний контроль та відповідальність за організацію виконання вимог цього Положення покладається на Наглядову Раду та Правління Банку.

6.7. Профільні підрозділи Банку, що беруть участь в розробці та погодженні цього Положення, надають дані для складання Звітів про винагороду членів Правління та впливових осіб Банку,

несуть відповідальність за зміст Положення, Звіту про винагороду членів Правління Банку та Звіту про винагороду впливових осіб Банку відповідно до їхньої компетенції.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення затверджується Наглядовою Радою Банку і набуває чинності з дати його затвердження, якщо інше не визначене відповідним рішенням Наглядової Ради Банку.

7.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Наглядової Ради Банку та оформлюються викладенням Положення в новій редакції. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої версії/редакції документа.

7.3. Положення діє до моменту його скасування відповідним рішенням Наглядової Ради Банку або до прийняття нового Положення в порядку, встановленому внутрішніми нормативними документами Банку.

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

7.5. До внесення відповідних змін до Положення відповідальні працівники Банку в своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України.

7.6. У разі зміни назв структурних підрозділів, які задіяні в процедурах, що описані в цьому Положенні, при незмінності функцій, дане Положення вважається дійсним щодо їх нової назви.

7.7. У разі необхідності корпоративний секретар ініціює перегляд цього Положення Наглядовою Радою Банку.

7.8. Банк розміщує Положення на власній веб-сторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою Радою Банку із забезпеченням можливості його перегляду.