

ПОГОДЖЕНО

Рішенням Правління
АТ «ЮНЕКС БАНК»
від «30» липня 2024 року
Протокол №123

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради
АТ «ЮНЕКС БАНК»
від «30» липня 2024 року
Протокол №55

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АТ «ЮНЕКС БАНК»
(ВЕРСІЯ 1.0)**

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АТ «ЮНЕКС БАНК» (ВЕРСІЯ 1.0)

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

Категорія процесу, який регулюється цим ВНА	Процес управління		
Напрямок діяльності, який регулюється цим ВНА	Управління ризиками		
Власник процесу	Департамент персоналу		
Учасники процесу	Наглядова рада Банку; Правління Банку; Департамент ризиків; Управління комплаєнс; Корпоративний секретар; Впливові особи Департамент персоналу		
Рівень доступу до ВНА	Для службового користування		
Необхідність подання ВНА до регулюючих / контролюючих органів	Так	Найменування органів	
		Національний банк України	
Перелік основних ВНА, які пов'язані з цим ВНА	Політика винагороди АТ "ЮНЕКС БАНК"		
Перелік ВНА, що втрачають чинність із вступом в дію цього ВНА	-		
Історія ВНА			
Назва ВНА	Версія	Дата та № протоколу про затвердження ВНА/змін до ВНА	Дата набрання чинності ВНА/змін до ВНА
Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ЮНЕКС БАНК»	1.0	Рішення Наглядової ради від 30.07.2024, Протокол №55	

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	4
2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ	4
3. СТРУКТУРА, ПОРЯДОК ТА КРИТЕРІЇ ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ	6
4. УМОВИ, ПОРЯДОК ТА СТРОКИ ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ.....	9
5. КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ (КП) ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ КАТЕГОРІЇ І ТА ІІ	11
6. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ, ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ.....	12
7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	13

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ЮНЕКС БАНК» (далі – «Положення») визначає загальні принципи та критерії для встановлення фіксованої та змінної винагороди у АТ «ЮНЕКС БАНК» (далі «Банк») з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, виконання стратегічних цілей Банку та дотримання його корпоративних цінностей.
- 1.2. Положення є гендерно нейтральним та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників та забезпечує рівні можливості для всіх працівників незалежно від їхньої раси, статі, віку, вад та інших характеристик за рівну роботу чи роботу однакової цінності.
- 1.3. Положення спрямоване на забезпечення сталого розвитку, стимулювання результативної та ефективної діяльності всіх підрозділів в інтересах Банку без надмірних ризиків, забезпечення конкурентоспроможного рівня винагороди в банківській галузі та галузі інформаційних технологій, має узгоджуватися зі стратегією Банку, сприяти функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень.

2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

- 2.1. Положення є загальним внутрішнім документом Банку, що розроблене з урахуванням вимог чинного законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України, Політики винагороди АТ «ЮНЕКС БАНК» та інших внутрішніх документів Банку.
- 2.2. В Положенні терміни вживаються у такому значенні:
 - **винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової ради чи Правління (далі - член органу управління), впливової особи за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом органу управління, такою впливовою особою та Банком договору, рішенням Наглядової ради - для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик- менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням Правління - для всіх інших впливових осіб;
 - **фіксована винагорода** (посадовий оклад, доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати) - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників, та ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях; має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між банком і працівником, або штатного розпису банку; відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору; не залежить від результатів діяльності банку; може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України, рішення уповноваженого органу Банку; 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 органу управління, впливовою особою його (її) функцій у Банку; не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

- **змінна винагорода** – складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням/Договором/Контрактом;
- **КПІ** – ключові показники ефективності, критерії оцінки ефективності членів Правління, впливових осіб та інших працівників Банку, які можуть базуватись як на індивідуальних, так і на загальних (колективних) показниках роботи. Ці показники можуть бути кількісними, якісними і поведінковими;
- **програма стимулювання** - заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із 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, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною; матеріальна допомога). Порядок та умови надання компонентів програми стимулювання регламентуються внутрішніми документами Банку та/або відповідно до рішень уповноважених органів.
- **орган управління** – Наглядова рада Банку/Правління Банку;
- **підрозділи контролю** – структурні підрозділи Банку, відповідно до організаційної структури, що відповідно до покладених на них обов'язків виконують функції з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та внутрішнього аудиту;
- **особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку** - особа, яка визначається на підставі якісних та кількісних критеріїв згідно з політикою винагороди Банку.
- **підрозділ** – самостійний структурний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого підрозділу Банку, відповідно до затвердженої організаційної структури Банку;
- **суттєвий структурний підрозділ** - самостійний підрозділ Банку, який входить до переліку суттєвих структурних підрозділів Банку, що визначається відповідно до критеріїв, які регламентовані Положенням про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління НБУ від 30.11.2020 року № 153, та затверджується рішенням Правління;
- **комітет з винагороди** – комітет Наглядової ради Банку з питань призначень та винагород;
- **впливова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена Органу управління;
- **впливові особи (категорія I)** – впливові особи, які безпосередньо підпорядковані Наглядовій раді Банку;
- **впливові особи (категорія II)** – впливові особи, які безпосередньо не підпорядковані Наглядовій раді Банку;
- **виплата зі звільнення** – компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом Органу управління, впливовою особою та іншими працівникам Банку;
- **щорічна відпустка** – це гарантоване законом певне число вільних від роботи днів (крім вихідних, неробочих святкових днів), що надається щороку всім працівникам

для безперервного відпочинку і відновлення працездатності із збереженням місця роботи (посади) і заробітної плати;

- **відрядження** – це поїздка працівника за розпорядженням роботодавця на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем постійної роботи працівника (за наявності документів, що підтверджують зв'язок службового відрядження з основною діяльністю Банку). Такі службові поїздки можуть здійснюватися як у межах України, так і за кордон;
- **контракт** – особлива форма трудового договору, що передбачена трудовим законодавством України. Контракт, враховуючи вимоги законодавства, може укладатись Банком як з членом Правління, так і з впливовою особою;
- **профіль ризику** - результат оцінки рівня ризиків Банку на певну дату до врахування заходів для мінімізації ризиків, а також з урахуванням таких заходів, у розрізі кожного з видів ризику та в агрегованому вигляді.

3. СТРУКТУРА, ПОРЯДОК ТА КРИТЕРІЇ ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

- 3.1. Винагорода члена Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера або іншої впливової особи складається з фіксованої, змінної винагороди, визначеної у дійсних та чинних у Банку програмах стимулювання, які можуть запроваджуватись окремим рішенням уповноваженого органу Банку.
 - 3.1.1. Фіксована винагорода складається з базової винагороди - посадовий оклад (місячна заробітна плата), яка підлягає виплаті за виконання посадових обов'язків та/або передбачена чинним законодавством як обов'язкова до виплати винагорода. Базова винагорода визначається як сума посадового окладу за календарний місяць до відрахування застосованих податків, зборів та інших обов'язкових платежів.
 - 3.1.2. Розмір фіксованої винагороди членів Правління та впливових осіб має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду, якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для виплати такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам членів Правління, впливових осіб та рівню їх відповідальності.
 - 3.1.3. Змінна винагорода складається з премії відповідно до внутрішніх положень про преміювання (мотивацію) відповідних підрозділів / категорій працівників, до яких віднесено відповідну Впливову особу та/або премії затвердженої окремим рішенням відповідного уповноваженого органу Банку;
 - 3.1.4. Змінна винагорода є негарантованою складовою Винагороди, яка мотивує на досягнення ухвалених стратегічних та короткострокових фінансових, операційних та інших цілей, а також індивідуальних цілей з метою реалізації стратегії розвитку Банку та забезпечення його ефективної роботи.
 - 3.1.5. Розмір змінної винагороди не може перевищувати встановлені законодавчі обмеження для цілей визначення розмірів оплати праці членів Правління (у випадку, якщо такі застосовуються) та розмір, встановлений Політикою винагороди АТ «ЮНЕКС БАНК».
 - 3.1.6. Банком не запроваджуються для членів Правління та впливових осіб додаткові пенсійні виплати.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АТ «ЮНЕКС БАНК» (ВЕРСІЯ 1.0)

- 3.1.7. Відрядження в межах України та за кордон, щорічні відпустки Голови Правління, членів Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, Директора Департаменту фінансового моніторингу та валютного нагляду, Корпоративного секретаря АТ «ЮНЕКС БАНК» мають попередньо погоджуватись Головою Наглядової ради Банку у форматі листування засобами корпоративної електронної пошти.
- 3.1.8. З членами Правління укладається Контракт на строк та на умовах, визначених Наглядовою радою Банку. З іншими Впливовими особами, які не є членами Правління, як правило, укладається безстроковий Договір.
- 3.1.9. Основними критеріями визначення розміру винагороди членів Правління/Впливових осіб є:
- урахування розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків;
 - відповідність бізнес стратегії, довгостроковим цілям Банку його інтересам та цінностям;
 - запобігання конфлікту інтересів;
 - відповідність ринковим показникам винагороди, тобто розумна обґрунтованість стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;
 - залежність винагороди від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності Банку;
 - змінна частина винагороди не є гарантованою, постійною та обов'язковою, та відноситься до виплати за особливі досягнення, успіхи та за особливі умови праці, окрім випадків, якщо інше не встановлено чинним законодавством України;
 - збалансованість між складовими винагороди: фіксованою (базовою) винагородою, змінною винагородою та іншими компонентами винагороди, зокрема, розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої премії), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для її отримання;
- 3.1.10. Максимальні розміри або порядок визначення максимальних розмірів змінної винагороди (її частин), які можуть бути виплачені/надані, можуть встановлювати для члена Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, Директора департаменту фінансового моніторингу та валютного нагляду, Корпоративного секретаря - відповідним рішенням Наглядової Ради на підставі рекомендацій Комітету з питань призначень та винагород, а для усіх інших впливових осіб – рішенням Правління Банку.
- 3.1.11. Розмір фіксованої та змінної винагороди члена Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, Директора департаменту фінансового моніторингу та валютного нагляду, Корпоративного секретаря у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, встановлюється Наглядовою радою Банку на підставі пропозицій Комітету з винагороди.
- 3.1.12. Розмір фіксованої та змінної винагороди впливової особи, окрім члена Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-

- менеджера, головного комплаєнс-менеджера, Директора департаменту фінансового моніторингу та валютного нагляду, Корпоративного секретаря погоджується Правлінням, якщо інше не передбачено Статутом Банку.
- 3.1.13. Коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди встановлюються в рішенні відповідного Органу управління про встановлення розміру винагороди, з урахуванням того, що змінна винагорода члена Правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.
- 3.2. Змінна винагорода не виплачується та/або її розмір може бути зменшеним у наступних випадках, які були у періоді за який вона обчислюється:
- застосування до працівника дисциплінарного стягнення;
 - наявність документально підтверджених збитків, завданих Банку з вини працівника;
 - розголошення працівником банківської таємниці, порушення норм про нерозголошення конфіденційної інформації та комерційної таємниці Банку, його клієнтів та контрагентів;
 - порушення працівником вимог «Кодексу поведінки (етики) АТ «ЮНЕКС БАНК».
- 3.3. Можливість та порядок виплати змінної винагороди працівників в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, критерії оцінки досягнення цілей, визначення методів, які застосовує Банк для встановлення критеріїв оцінки ефективності роботи працівників, виконання повноважень, регламентуються внутрішніми положеннями про преміювання та може розглядатися відповідними уповноваженими органами. Наглядова рада Банку, окремим рішенням на підставі пропозицій відповідних Комітетів ради може визначати розмір виплати зі звільнення та виплати винагороди в разі дострокового виходу на пенсію членів органів управління, впливових осіб в межах чинного законодавства. Наглядова рада Банку приймає рішення на підставі пропозицій відповідних Комітетів ради щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення, скорочення працівників.
- 3.4. Інформація про винагороду є конфіденційною та не підлягає розголошенню, крім випадків встановлених законодавством України. Доступ до такої інформації можуть мати працівники, службові обов'язки яких пов'язані з обробкою цієї інформації.
- 3.5. Для членів Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, Директора департаменту фінансового моніторингу та валютного нагляду, та всіх інших впливових осіб у разі звільнення може бути нарахована та виплачена виплата зі звільнення (вихідна допомога) відповідно до внутрішньобанківських документів, розпорядчих документів (наказів) та/або умов Договорів / Контрактів.
- 3.6. Для членів Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, Директора департаменту фінансового моніторингу та всіх інших впливових осіб може бути нарахована та виплачена матеріальна допомога, якщо така виплата передбачена внутрішніми нормативними документами Банку, є рішення відповідного уповноваженого Органу управління про таку виплату та така виплата не суперечить законодавству України.
- 3.7. Нецільова благодійна допомога члену Правління, керівнику підрозділу внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру, головному комплаєнс-менеджеру, Директору департаменту фінансового моніторингу та всім іншим впливовим особам у розмірі, що не перевищує суми граничного розміру доходу, визначеного згідно з першим абзацом

п.п. 169.4.1 п. 169.4 ст. 169 Податкового кодексу України (разова неоподаткована матеріальна допомога), встановленого на 1 січня звітного року, може бути виплачена Банком протягом такого календарного року без рішення відповідного уповноваженого Органу управління. Така неоподаткована матеріальна допомога у зв'язку із сімейними чи життєвими обставинами, що склалися, та без встановлення умов або напрямів їх витрачання, видається одноразово за наказом (розпорядженням) Голови Правління на підставі заяви, що слугуватиме підставою для отримання такої грошової виплати.

4. УМОВИ, ПОРЯДОК ТА СТРОКИ ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ

- 4.1. Умови та порядок виплати змінної винагороди членів Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, Директора департаменту фінансового моніторингу та валютного нагляду, Корпоративного секретаря - затверджується окремим рішенням Наглядової ради Банку на підставі пропозицій Комітету з питань призначень та винагород, для усіх інших впливових осіб – рішенням Правління Банку.
- 4.2. Умови та порядок виплати змінної винагороди всіх інших впливових осіб регламентуються внутрішніми положеннями і затверджуються рішенням уповноваженого органу. Рішення щодо виплати змінної винагороди членам Правління та впливовим особам приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків та результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо нормативів капіталу, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності.
- 4.3. Змінна винагорода виплачується у формі квартальних, піврічних та річних премій, а також у формі негрошового стимулювання (у разі наявності такої програми), розмір, виплата та/або здійснення яких залежить від підсумків роботи члена Правління/впливової особи та фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період, які можуть виплачуватись/надаватись в залежності від:
 - рішення Ради на підставі рекомендацій Комітету з питань призначень та винагород – для членів Правління, керівників підрозділу контролю (головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівника підрозділу внутрішнього аудиту), Директора департаменту фінансового моніторингу та валютного нагляду, Корпоративного секретаря;
 - рішення Правління Банку – для інших впливових осіб. Змінна винагорода може виплачуватись в грошовій формі або негрошовими інструментами, у відповідності до чинного законодавства.
Форма виплати змінної винагороди визначається рішенням уповноваженого органу, який приймає рішення про здійснення такої виплати.
- 4.4. Банк має право прийняти рішення про виплату змінної винагороди для члена Правління / впливової особи, розмір належної до виплати якому / якій за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену Правління / впливовій особі за відповідний період нарахування (квартал/півріччя/рік) змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди за відповідний фінансовий рік. У разі дотримання зазначених

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АТ «ЮНЕКС БАНК» (ВЕРСІЯ 1.0)

умов, така змінна винагорода нараховується та виплачується в грошовій формі в повному обсязі.

При визначенні максимального розміру змінної винагороди, що може бути нарахована та виплачена за рік члену Правління / впливовій особі, сума неоподаткованої матеріальної допомоги (за умови її виплати), передбачена податковим законодавством та п.3.7. цього Положення, не враховується.

4.5. Для здійснення виплати/зменшення/скасування змінної винагороди члена правління/впливової особи Банком використовуються системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку), відповідно до вимог законодавства та рішення уповноваженого органу.

Цим Положенням та умовами договорів укладених між Банком і членами органів управління, впливовими особами передбачається зменшення/скасування/повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди), за настанням таких випадків:

- 4.5.1. погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку/підрозділу. Конкретні умови та показники ефективної діяльності встановлюються відповідним рішенням уповноваженого органу;
- 4.5.2. недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку. Конкретні результати діяльності встановлюються відповідним рішенням уповноваженого органу;
- 4.5.3. наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
- 4.5.4. Національний банк України прийняв рішення про:
 - віднесення Банку до категорії проблемних;
 - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
- 4.5.5. відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку.член органу управління/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 усталеної 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. Відповідальні підрозділи та посадові особи Банку зобов'язані, в межах компетенції яких знаходиться інформація про виявлення достатніх підстав для скасування/зменшення/ повернення раніше виплаченої змінної винагороди, повідомити Наглядову раду Банку щодо виявлення таких підстав.

Наглядовою радою Банку на підставі рекомендацій Комітету з винагороди приймаються відповідні рішення стосовно члена Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного компласнс-менеджера, Директора департаменту фінансового моніторингу та валютного нагляду, Корпоративного секретаря та впливових осіб підрозділів контролю, а Правлінням на підставі відповідного рішення Наглядової ради Банку – всіх інших впливових осіб. Таке повідомлення має містити фактичні підстави для використання Банком зазначеного права.

5. КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ (КПІ) ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ КАТЕГОРІЇ I ТА II

- 5.1. Ключові показники ефективності членів Правління:
- 5.1.1. Наглядова рада Банку щороку затверджує річні КПІ для кожного члена Правління за поданням Комітету з винагороди Наглядової ради Банку.
 - 5.1.2. КПІ членів Правління та порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень кожного члена Правління та потенційний вплив його/її професійної діяльності на фінансові результати діяльності Банку.
 - 5.1.3. КПІ спрямовані на покращення співпраці між членами Правління та поглиблення усвідомлення спільної відповідальності за результати роботи Банку в цілому.
 - 5.1.4. КПІ вимірюються за кожною окремою бізнес-лінією/функцією та можуть складатися, серед іншого, зі специфічних для бізнесу/функції показників, а також відповідності регуляторним вимогам та вимогам щодо запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, виконання рекомендацій внутрішнього аудиту, зовнішнього аудиту та/або регуляторних органів, виконання плану трансформації.
 - 5.1.5. Загальні та індивідуальні КПІ можуть бути кількісними, якісними та поведінковими. Кількісні КПІ базуються на числових показниках та мають кількісний вимір. Якісні КПІ вимагають застосування Наглядовою радою Банку суб'єктивного судження. Поведінкові КПІ впливають на формування бажаної поведінки та культури в Банку.
 - 5.1.6. При встановленні КПІ Наглядова рада Банку враховує стратегію Банку, поточні потреби діяльності та розвитку Банку, а також досвід встановлення КПІ за останні роки.
 - 5.1.7. КПІ членів Правління, що виконують функції головного ризик-менеджера, головного-комплаєнс менеджера розробляються та затверджуються з урахуванням відповідних законодавчих вимог щодо їх винагороди. Серед іншого, при розробці КПІ враховується, що винагорода зазначених осіб не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю. Змінна частина їх винагороди базується на досягнутих результатах їх діяльності.
 - 5.1.8. За рішенням Наглядової ради Банку на підставі рішень Комітету з питань призначень та винагород затверджені КПІ можуть переглядатися протягом відповідного періоду з метою врахування економічних, політичних та інших факторів, що знаходяться поза контролем Банку та впливають на виконання відповідних КПІ.
 - 5.1.9. Оцінка досягнення зазначених КПІ та критеріїв, визначених в пп.3.1.9 здійснюється шляхом розгляду Наглядовою радою Звіту про діяльність Правління за звітний (річний) період та прийняття рішення за результатами такого розгляду, із врахуванням результатів оцінки Наглядовою радою Банку ефективності діяльності Правління загалом та кожного члена Правління окремо.
- 5.2. Ключові показники ефективності впливових осіб:
- 5.2.1. З метою оцінки діяльності впливових осіб I та II категорії, такі особи розробляють свої Ключові показники ефективності та пропонують їх на затвердження Наглядовій раді Банку та Правлінню відповідно. Наглядова рада Банку щороку затверджує річні Ключові показники ефективності для впливових осіб категорії I, , або уповноважений йому орган узгоджує Ключові показники ефективності для впливових осіб категорії II.

- 5.2.2. КПІ впливової особи категорії I - керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера (CRO), головного комплаєнс менеджера (CCO) та відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу (AML) – затверджуються Наглядовою радою Банку за поданням комітету з питань призначень та винагород.
- 5.2.3. КПІ впливових осіб категорії I та порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень кожної такої впливової особи та потенційний вплив її професійної діяльності на фінансові результати діяльності Банку.
- 5.2.4. КПІ впливових осіб категорії II - розробка, встановлення, перегляд та оцінка рівня виконання (досягнення) КПІ, а також визначення розміру квартальної та/або піврічної/ річної премії для впливових осіб категорії II здійснюється відповідно до правил та методів, встановлених у внутрішніх положеннях про винагороду працівників Банку.

6. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ, ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

- 6.1. Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб має містити інформацію щодо:
- 6.1.1. сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам органу управління, впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
- 6.1.2. строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди);
- 6.1.3. опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам органу управління, впливовим особам;
- 6.1.4. фактів використання банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам органу управління, впливовим особам змінної винагороди;
- 6.1.5. виявлених банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.
- 6.2. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:
- 6.2.1. фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
- 6.2.2. 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;
- 6.2.3. наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ зменшення/повернення змінної винагороди члена Правління;
- 6.3. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:
- 6.3.1. підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;
- 6.3.2. наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ зменшення/повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

- 6.4. Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам органу управління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).
- 6.5. Банк розміщує звіти про винагороду, що виплачена членам Правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на веб-сторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 7.1. Положення затверджується Наглядовою радою Банку та є обов'язковим для дотримання його вимог.
- 7.2. Наглядова рада Банку переглядає Положення на регулярній основі, але не рідше одного разу на рік. Положення набирає чинності з дати його затвердження, якщо інше не зазначено у рішенні Наглядової ради Банку.
- 7.3. Зміни та доповнення до цього Положення оформлюються шляхом його викладення у новій редакції або внесення змін до діючої редакції, яка затверджується Наглядовою радою Банку за поданням та після його попереднього розгляду комітетом з питань призначень та винагород. Затвердження нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції.
- 7.4. У випадку, якщо в результаті змін законодавства та/або Статуту Банку окремі пункти Положення будуть суперечити нормам законодавства та/або Статуту Банку, Положення буде діяти у частині, що не суперечить нормам законодавства та/або Статуту Банку.
- 7.5. Банк розміщує Положення на власній веб-сторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення змін із забезпеченням можливості його перегляду.
- 7.6. Проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплат винагороди впливових осіб може здійснюватися на розсуд Наглядової ради Банку та/або Правління Банку за необхідності.
- 7.7. Контроль за реалізацією цього Положення та оцінка його впровадження здійснюється Наглядовою радою Банку не рідше одного разу на рік відповідно до рекомендацій комітету з питань призначень та винагород.
- 7.8. У випадку суперечностей між даним Положенням та чинними вимогами законодавства України, переважну силу мають чинні вимоги законодавства України.