

Unex Bank

ПОГОДЖЕНО

Рішенням Правління
АТ «ЮНЕКС БАНК»
від «30» квітня 2024 року
Протокол №73

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради
АТ «ЮНЕКС БАНК»
від «30» квітня 2024 року
Протокол №34

ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ АТ «ЮНЕКС БАНК» (ВЕРСІЯ 2.0)

Київ - 2024

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; 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	Кодекс корпоративного управління АТ "ЮНЕКС БАНК"		
Перелік ВНА, що втрачають чинність із вступом в дію цього ВНА	Політика винагороди		
Історія ВНА			
Назва ВНА	Версія	Дата та № протоколу про затвердження ВНА/змін до ВНА	Дата набрання чинності ВНА/змін до ВНА
Політика винагороди АТ «ЮНЕКС БАНК»	1.0	Рішення Наглядової ради від 30.06.2022, Протокол №31	
Політика винагороди АТ «ЮНЕКС БАНК»	2.0	Рішення Наглядової ради від 30.04.2024, Протокол №34	

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	4
2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ	5
3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ	7
4. ПОВНОВАЖЕННЯ ЩОДО ЗАТВЕРДЖЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОДИ, УМОВ (ПІДСТАВ) ЇЇ ВИПЛАТИ	10
5. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ	11
6. ВИЗНАЧЕННЯ СУТТЄВИХ ПІДРОЗДІЛІВ	13
7. ВИМОГИ ДО ПОЛОЖЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ	14
8. ЗВІТИ ПРО ВИНАГОРОДУ	17
9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	19

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Політика винагороди АТ «ЮНЕКС БАНК» (далі – Політика) встановлює основні принципи формування політики винагороди, регламентує систему винагороди органів управління (Наглядової ради та Правління Банку), впливових осіб та інших працівників АТ «ЮНЕКС БАНК», далі - Банк, а також визначає порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та вимоги щодо обсягу інформації про виплату винагороди, що включається до річного звіту Банку.
- 1.2. Система винагороди Банку:
 - заснована на гендерній нейтральності та принципах рівної оплати праці чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності;
 - сприяє реалізації стратегії, досягненню довгострокових цілей та забезпеченню сталого розвитку Банку;
 - забезпечує ефективне корпоративне управління та функціонування комплексної, адекватної й ефективної системи управління ризиками та внутрішнього контролю;
 - сприяє результативній та ефективній роботі працівників Банку, дотримання ними корпоративних цінностей Банку;
 - стимулює працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати ризики, які перевищують допустимий для Банку рівень.
- 1.3. Порядок виплати винагороди керівникам та всім працівникам Банку незалежно від посади, які перебувають з Банком у трудових відносинах, визначений внутрішніми нормативними документами Банку, зокрема:
 - Положенням про винагороду членів Наглядової ради АТ «ЮНЕКС БАНК»;
 - Положенням про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ЮНЕКС БАНК»;
 - Положення про відображення в бухгалтерському обліку операцій з оплати праці працівникам АТ «ЮНЕКС БАНК»;
 - Положення про матеріальну мотивацію персоналу АТ «ЮНЕКС БАНК», тощо.
- 1.4. Політика розроблена відповідно до вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України (далі - НБУ) та внутрішніх нормативних документів Банку, а саме:
 - Кодексу законів про працю України;
 - Закону «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР, зі змінами та доповненнями;
 - Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000, №2121-III, зі змінами та доповненнями;
 - Закону України «Про акціонерні товариства» від 27.07.2022 №2465-IX, зі змінами та доповненнями;
 - Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 № 814-рш (зі змінами);
 - Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 11.06.2018 № 64, зі змінами та доповненнями;
 - Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління НБУ від 30.11.2020 №153, зі змінами та доповненнями;
 - Статуту АТ «ЮНЕКС БАНК»;

- Положення про корпоративне управління АТ «ЮНЕКС БАНК»;
 - інших актів чинного законодавства, враховуючи нормативно-правові акти Національного банку України, та внутрішніх нормативних документів Банку з питань оплати праці та виплати винагороди.
- 1.5. Політика винагороди Банку стимулює членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб та працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

- 2.1. У цій Політиці нижченаведені терміни та скорочення вживаються в таких значеннях:
- **НБУ** – Національний банк України.
 - **Банк** - АТ «ЮНЕКС БАНК».
 - **Політика винагороди** - система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб та працівників Банку.
 - **Винагорода** - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової ради та Правління Банку, впливової особи та інших працівників Банку за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Наглядової ради та Правлінням Банку, такою впливовою особою, працівником Банку та Банком договору (контракту)/рішенням загальних зборів акціонерів Банку (для членів Наглядової ради) або рішенням Наглядової ради (для членів Правління, керівника та працівників підрозділу Служби внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера), рішенням Правління або Голови Правління (для інших впливових осіб Банку).
 - **Система винагороди** - сукупність заходів стимулювання членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб, та працівників 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.
 - **Виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членами Наглядової ради та Правління Банку, впливовою особою та працівниками Банку за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його(її) повноважень [якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті)].
 - **Керівники Банку** - особи, визначені в частині першій статті 42 Закону України «Про банки і банківську діяльність», а саме: Голова, його заступники та члени Наглядової ради Банку, Голова, його заступники та члени Правління Банку, Головний бухгалтер Банку.
 - **Вплилова особа** - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, крім членів Наглядової ради та Правління Банку.
 - **Підрозділи контролю** - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту.
 - **Органи управління** – Наглядова рада, Правління Банку.
 - **Змінна винагорода** - складова винагороди членів Наглядової ради та Правління Банку, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою, згідно з цим Положенням.

- **Негрошові інструменти** - це інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:
 - 1) акції Банку;
 - 2) фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку;
 - 3) інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг.
 - **Підрозділ** - самостійний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого підрозділу Банку.
 - **Програма стимулювання** - заходи грошового та/або негрошового стимулювання членів Наглядової ради та Правління Банку, 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, 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).
 - **Фіксована винагорода** - складова винагороди членів Наглядової ради та Правління Банку, впливової особи, яка:
 - 1) ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
 - 2) має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між банком і працівником, або штатного розпису банку;
 - 3) відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
 - 4) не залежить від результатів діяльності банку;
 - 5) може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
 - 6) не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
 - 7) має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплат;
 - 8) має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членами Наглядової ради та Правлінням Банку, впливовою особою його (її) функцій у Банку;
 - 9) 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:
 - 1) деривативні контракти, базовим активом яких є акції Банку, або базовий показник яких визначається, виходячи із ціни, доходності акцій Банку;
 - 2) конвертовані облігації, які передбачають їх погашення шляхом конвертації таких облігацій у відповідну кількість простих акцій Банку.
- 2.2.** Інші терміни, які вживаються в цій Політиці, використовуються в значеннях, визначених у Законі України «Про банки і банківську діяльність» (зі змінами і доповненнями) та нормативно-правових актах Національного банку України (Методичних рекомендаціях щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 № 814-рш (зі змінами)).

3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ

3.1. Політика винагороди формується з урахуванням:

- розміру та особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку;
- вимог щодо виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету Банку;
- вимог щодо дотримання декларації схильності до ризику;
- системної важливості Банку та особливостей діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк.

3.2. Винагорода працівників Банку складається з:

3.2.1. фіксованої винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та визначається умовами договорів та/або штатним розписом. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (а також витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

Фіксованою винагородою членів Наглядової ради є грошова винагорода у місячному розмірі (за календарний місяць після відрахування застосовних податків, зборів та інших обов'язкових платежів), що вказується в договорах, укладених з членами Наглядової ради.

Фіксована винагорода членів Правління та впливових осіб складається з: основної заробітної плати (посадовий оклад (місячна заробітна плата)), яка підлягає виплаті за виконання посадових обов'язків) та компенсаційних виплат, передбачених чинним законодавством/трудовим договором (контрактом) та/або рішенням Наглядової ради, а також заходи негрошового стимулювання.

3.2.2. змінної винагороди, яка визначається рішеннями уповноважених колегіальних органів Банку та відображає послідовне й виважене, з огляду на ризики, виконання обов'язків із результатом, що перевищує вимоги посадової інструкції працівника, може визначатись за результатами оцінки ефективності діяльності працівника, та може включати надбавки, премії, додаткову заробітну плату, матеріальні заохочення, компенсаційні виплати (понад розміри передбачені законодавством) тощо. Змінна винагорода виплачується у формі квартальних та річних премій, а також заходів негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежить від підсумків роботи члена Правління/впливової та фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період, які можуть виплачуватись/надаватись в залежності від рішення Наглядової ради.

3.2.3. Винагорода членів Наглядової ради:

- Членам Наглядової ради може виплачуватися лише фіксована винагорода за виконання ними посадових обов'язків.
- Оплата членам Наглядової ради фіксованої винагороди здійснюється у грошовій одиниці України шляхом зарахування коштів на поточний рахунок, вказаний у договорі з членом Наглядової ради.
- Членам Наглядової ради виплата змінної винагороди не здійснюється.

3.2.4. Винагорода членів Правління та впливових осіб:

- Оплата членам Правління та впливовим особам фіксованої винагороди у вигляді основної заробітної плати здійснюється відповідно до законодавства, регулярно в робочі дні, не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів (15-го числа кожного місяця - у вигляді авансу та в останній день кожного календарного місяця - у вигляді остаточного розрахунку за заробітною платою та всіма іншими виплатами). У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.
 - Відрахування із основної заробітної плати проводяться в порядку, визначеному вимогами чинного законодавства України.
 - Основна заробітна плата виплачується членам Правління, впливовим особам у грошовій одиниці України шляхом зарахування її на поточний рахунок, операції за яким здійснюються з використанням електронного платіжного засобу, відкритий в Банку, або, за заявою члена Правління/впливової особи, на поточний рахунок в іншій фінансовій установі. Нарахування основної заробітної плати за відпрацьований час проводиться на підставі табелю обліку використання робочого часу.
 - Оплата членам Правління/впливовим особам фіксованої винагороди у вигляді компенсаційних виплат здійснюється у строки, визначені вимогами чинного законодавства, шляхом зарахування її на поточний рахунок, операції за яким здійснюються з використанням електронного платіжного засобу, відкритий в Банку, або, за заявою члена Правління/впливової особи, на поточний рахунок в іншій фінансовій установі.
 - Оплата членам Правління/впливовим особам змінної винагороди у вигляді премій), пов'язаних з виконанням виробничих завдань, здійснюється у строки, визначені рішенням уповноваженого органу, шляхом зарахування на поточний рахунок члена Правління/впливової особи, операції за яким здійснюються з використанням електронного платіжного засобу, відкритий в Банку, або, за заявою члена Правління/впливової особи, на поточний рахунок в іншій фінансовій установі.
- 3.3.** При застосуванні змінної винагороди Банк дотримується таких принципів:
- 3.3.1.** сума винагороди працівника визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівника враховує вимірювальні кількісні та якісні критерії, що визначаються окремими ВНД Банку. Критерії оцінки ефективності мають сприяти довготерміновому стабільному розвитку Банку й можуть містити нефінансові критерії оцінки ефективності, що сприятимуть створенню перспективної цінності Банку;
 - 3.3.2.** оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію, бізнес-цикл Банку та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку;
 - 3.3.3.** змінна винагорода працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності і не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю, У разі, якщо член Правління/впливова особа звільниться після дати прийняття уповноваженим органом рішення про виплату змінної винагороди, то в цьому випадку

змінна винагорода не сплачується, якщо інше не буде передбачено Положенням про винагороду.

- 3.4.** Банк нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку, структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку. Критерії сталого розвитку, показники фінансового стану, результатів діяльності Банку, структурного підрозділу та відповідного працівника, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, визначається Банком в окремих ВНД Банку щодо винагороди працівників Банку на підставі обґрунтованого судження з урахуванням стратегії Банку.
- 3.5.** За рішенням уповноважених колегіальних органів Банку змінна винагорода може бути зменшена або скасована, або повернута до 100% (як поточна змінна винагорода, так і суми, нараховані/виплачені за/у попередні періоди), у порядку та розмірі, визначеному таким рішенням.

Критеріями для зменшення/скасування/повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) є:

- наявних потенційних ризиків у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
- погіршення (негативної динаміки) показників ефективності діяльності Банку. При застосуванні цього критерію враховується період, в який нарахована змінна винагорода, що підлягає зменшенню/скасуванню, або період, в який була виплачена змінна винагорода, яка підлягає поверненню;
- недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку. При застосуванні цього критерію враховується період, в який нарахована змінна винагорода, що підлягає зменшенню/скасуванню, або період, в який була виплачена змінна винагорода, яка підлягає поверненню;
- прийняття Національним банком України рішення про:
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
 - віднесення Банку до категорії проблемних;
 - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
- член Наглядової ради та Правління Банку / впливова особа:
 - був (була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною;
 - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки (етики) Банку;
- в інших випадках, визначених договором.

Умови пункту 3.5. повинні бути викладені в умовах договорів укладених з членом Наглядової ради та Правління Банку, впливовою особою.

- 3.5.1.** Повернення вже сплаченої змінної винагороди здійснюється на підставі рішення уповноважених колегіальних органів Банку згідно п.3.5. цього Положення, та обов'язково на підставі рішення суду, яке набрало законної сили.
- 3.6.** Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди члена Наглядової ради та Правління Банку/впливової особи використовується система

управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунок умовного зберігання (ескроу) (далі - ескроу-рахунок), який відкривається Банком.

Реквізити зазначених вище рахунків обов'язково зазначаються в умовах договорів укладених з членом Наглядової ради та Правління Банку, впливовою особою.

Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунок та не сплачені члена Наглядової ради та Правління Банку/впливової особи у зв'язку зі скороченням/скасуванням змінної винагороди (її частин) члена Наглядової ради та Правління Банку/впливової особи, повертаються Банку.

- 3.7.** Передавання членами Наглядової ради та Правління Банку, впливовими особами третім особам ризиків зменшення/скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі - хеджування ризиків щодо змінної винагороди) суворо заборонено.

Банк запобігає хеджуванню ризиків щодо змінної винагороди шляхом включення відповідної заборони на хеджування ризиків щодо змінної винагороди в договори з членами Наглядової ради та Правління Банку/впливовими особами, передбачення у договорах відповідальності за порушення заборони на хеджування ризиків щодо змінної винагороди. Банк має право згідно умов договору передбачити можливість отримання від членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб усних/письмових пояснень та надання відповідних документів, з метою перевірки Банком, чи не допустив член Наглядової ради та Правління Банку, впливова особа заборону хеджування ризиків щодо змінної винагороди.

Банк здійснює вибіркові перевірки дотримання членами Наглядової ради та Правління Банку, впливовими особами заборони хеджування.

- 3.8.** Система додаткового пенсійного забезпечення для членів Наглядової ради, Правління Банку та впливових осіб Банком не передбачаються.

- 3.9.** Банк, на підставі оригіналів підтверджуючих документів, на умовах та у порядку, визначеному ВНД Банку та відповідним договором, компенсує членам Наглядової ради, Правління Банку та впливовим особам понесені ним витрати, пов'язані з виконанням їх функцій (роботи): на службові відрядження, які включають добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати з найму житла, та інші витрати, компенсація яких прямо передбачена чи можлива відповідно до законодавства України. Банк визнає суму витрат, які підлягають компенсації, з урахуванням передбачених законодавством України податків та зборів, та, після їх утримання, виплачує члену Наглядової ради суму фактично понесених ним витрат.

- 3.10.** Компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом Наглядової ради та Правління Банку, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення повноважень, виплачуються Банком якщо такі виплати передбачені в договорі, затвердженому уповноваженим колегіальним органом, або можуть бути визначені окремим рішенням уповноваженого колегіального органу.

4. ПОВНОВАЖЕННЯ ЩОДО ЗАТВЕРДЖЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОДИ, УМОВ (ПІДСТАВ) ЇЇ ВИПЛАТИ

- 4.1.** Розмір винагороди та умови договорів затверджуються:

- **Загальними зборами акціонерів** - Голови та членів Наглядової ради Банку.
- **Наглядовою радою** - Голови та членів Правління Банку, керівника та працівників підрозділу Служби внутрішнього аудиту, Головного ризик-менеджера (CRO),

Головного комплаєнс-менеджера (ССО), Працівника, відповідального за проведення фінансового моніторингу, впливових осіб, які є працівниками підрозділів, що безпосередньо підпорядковані Наглядовій раді.

– **Правлінням** - інших впливових осіб Банку.

- 4.2.** Порядок визначення Загальними зборами акціонерів умов (підстав) здійснення виплати та розміру змінної винагороди (за умови її впровадження) для членів Наглядової ради визначається Положенням про винагороду Наглядової ради АТ «ЮНЕКС БАНК».
- Порядок визначення Наглядовою радою (для членів Правління, керівника та працівників підрозділу Служби внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, працівника, відповідального за проведення фінансового моніторингу, впливових осіб, які є працівниками підрозділів, що безпосередньо підпорядковані Наглядовій раді), Правлінням (для всіх інших впливових осіб Банку) умов (підстав) здійснення виплати та розміру змінної винагороди визначається Положенням про винагороду Правління та впливових осіб АТ «ЮНЕКС БАНК».
- 4.3.** Порядок формування, затвердження складу Комітету з питань призначень та винагород, його функції та повноваження, порядок організації роботи та взаємодія з органами управління, права, обов'язки та відповідальність членів визначається Положенням про Комітет з питань винагород та призначень АТ «ЮНЕКС БАНК».
- 4.4.** Процедури виплати винагороди всім працівникам Банку, незалежно від посади, які перебувають з Банком у трудових відносинах, закріплюються в нормах Колективного договору Банку та ВНД Банку з питань оплати праці, мотивації (преміювання), здійснення компенсаційних та заохочувальних виплат.

5. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

- 5.1.** Впливовими особами Банку є працівники, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених пунктами 5.5.-5.7. цієї Політики. Для встановлення таких працівників, наказом Голови Правління Банку створюється постійно діюча Робоча група з винагороди, до складу якої мають входити працівники підрозділів:
- Управління комплаєнс;
 - Департаменту ризиків;
 - Департаменту персоналу;
 - Корпоративний секретар;
 - Юридичного управління.
- Головою Робочої групи з винагороди є Корпоративний секретар, який консолідує інформацію та подає на розгляд Комітету з питань призначень та винагород Інформацію визначення впливових осіб, за формою, визначеною Додатком № 1 до цієї Політики.
- 5.2.** Комітет з питань призначень та винагород аналізує отриману інформацію, готує та передає Наглядовій раді для затвердження проєкт Переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.
- 5.3.** Остаточне рішення з віднесення працівника Банку до впливових осіб, приймається Наглядовою радою ґрунтуючись на рекомендаціях Комітету з питань призначень та винагород, шляхом затвердження Переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

- 5.4.** Перегляд Переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку здійснюється за необхідності, але не рідше одного разу на рік, у порядку, визначеному пунктами 5.1. – 5.3. цієї Політики.
- 5.5.** Основними якісними критеріями віднесення до впливових осіб є те, що працівник:
- 1) є членом органу управління;
 - 2) належить до керівників підрозділів контролю;
 - 3) належить до керівників суттєвих структурних підрозділів, визначених згідно пункту 6 цієї Політики;
 - 4) є Головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
 - 5) належить до керівників підрозділів, які виконують функції:
 - юридичного супроводження діяльності Банку;
 - фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування;
 - економічного аналізу;
 - запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
 - управління персоналом;
 - розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди;
 - супроводження інформаційних технологій;
 - забезпечення інформаційної безпеки;
 - 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;
 - 7) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень щодо впровадження нових продуктів або накладення заборони (вето) на такі рішення;
 - 8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1 - 7 пункту 5.5. цієї Політики.
- 5.6.** Додатковими якісними критеріями віднесення до впливових осіб є те, що працівник:
- 1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:
 - сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам Наглядової ради та Правління Банку;
 - здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;
 - 2) є керівником підрозділу першої лінії захисту – самостійного підрозділу Банку, який не входить до складу іншого підрозділу;
 - 3) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;
 - 4) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний

- кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
- 0,5 % основного капіталу Банку;
 - еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);
- 5) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з двох величин, вказаних в підпункті 4 пункту 5.6. цієї Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5 % від основного капіталу Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 7) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5 % від основного капіталу Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
- 0,5 % основного капіталу Банку;
 - еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди;
- 9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1 - 8 пункту 5.6. цієї Політики.
- 5.7.** Кількісним критерієм віднесення працівників до впливових осіб є нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату здійснення нарахування / виплати.
- 5.8.** Корпоративний секретар, не рідше одного разу на рік, разом з матеріалами для річних Загальних зборів, надає акціонерам Банку інформацію про визначення впливових осіб Банку. Надання Загальним зборам акціонерів зазначеної інформації здійснюється шляхом забезпечення акціонерам Банку доступу до ознайомлення з нею у порядку, установленому Законом України «Про акціонерні товариства», про що учасників Банку повідомляють шляхом розміщення відповідного повідомлення на сторінці Банку в мережі Інтернет.
- 5.9.** Корпоративний секретар, не рідше одного разу на рік надає інформацію акціонерам Банку про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, шляхом розгляду та затвердження звіту про винагороду членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб на загальних зборах акціонерів.
- 5.10.** Корпоративний секретар, не рідше одного разу на рік та на вимогу Національного банку України надає інформацію про визначення впливових осіб та Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

6. ВИЗНАЧЕННЯ СУТТЄВИХ ПІДРОЗДІЛІВ

- 6.1.** Суттєвими підрозділами Банку є підрозділи, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених пунктом 6.5. цієї Політики. Пропозиції щодо

визначення переліку суттєвих підрозділів Банку вносяться на розгляд профільного колегіального органу Банку, а саме - Комітету з питань призначень та винагород. на підставі визначених критеріїв та ґрунтуючись на:

- профілі ризику структурного підрозділу;
 - величині капіталу, визначеній Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою)¹;
 - лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
 - показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів. Консолідована інформація передається на розгляд Комітету з питань призначень та винагород.
- 6.2.** Комітет з питань призначень та винагород розглядає отриману Інформацію щодо даного переліку суттєвих підрозділів Банку за формою, визначеною Додатком № 2 до цієї Політики та приймає рішення про попереднє погодження переліку суттєвих підрозділів Банку. Наступним етапом процесу є внесення даного питання на розгляд та затвердження Наглядової ради Банку.
- 6.3.** Остаточне рішення з віднесення підрозділу Банку до суттєвого, приймається Наглядовою радою, яка має на це виключне право ґрунтуючись на рекомендаціях Комітету з питань призначень та винагород, шляхом затвердження Переліку суттєвих підрозділів.
- 6.4.** Перегляд Переліку суттєвих підрозділів здійснюється за необхідності, але не рідше одного разу на рік, у порядку, визначеному пунктами 6.1. – 6.3. цієї Політики.
- 6.5.** Основними критеріями віднесення до суттєвих підрозділів є наступні:
- сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою²;
 - підрозділ відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку / банківської групи (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).

7. ВИМОГИ ДО ПОЛОЖЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ

- 7.1.** Опис системи винагороди членів Наглядової ради, Правління Банку та впливових осіб, міститься в окремих розроблених положеннях та на підставі вимог цієї Політики, ВНД Банку про винагороду членів Наглядової ради та Правління Банку, та впливових осіб (далі – Положення про винагороду).
- 7.2.** Положення про винагороду:
- визначають основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб, складові винагороди (запровадження лише фіксованої винагороди чи поєднання фіксованої та змінної винагороди), структуру такої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди (окремо

¹ підпункт набуває чинності з 01 січня 2025 року

² підпункт набуває чинності з 01 січня 2025 року

- щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв;
- містять інформацію щодо програми стимулювання членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб (за наявності), яка включає інформацію про умови надання заохочувальних і компенсаційних виплат, і причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та змінною винагородою члена Наглядової ради та Правління Банку, впливової особи;
 - містять принципи та параметри системи негрошового стимулювання (за наявності);
 - містять інформацію про додаткове пенсійне забезпечення або порядок виплати винагороди в разі дострокового виходу на пенсію членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб (у разі запровадження Банком системи додаткового пенсійного забезпечення або порядку виплат винагороди в разі дострокового виходу на пенсію для членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб);
 - визначають розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду;
 - визначають порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб (далі - звіт про винагороду);
 - містять інформацію стосовно строку дії договорів з членами Наглядової ради та Правління Банку, впливовими особами та включення до таких договорів умов про виплати зі звільнення (за наявності);
 - містять інформацію про порядок і умови виплати винагороди, форми виплати винагороди (грошові/негрошові) та строки виплати;
 - визначають порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування або повернення змінної складової винагороди / її частин у разі наявності в структурі винагороди змінної складової;
 - містять пояснення методів, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб;
 - визначає обсяг відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені.
 - визначають порядок повернення членами Наглядової ради та Правління Банку, впливовими особами виплаченої змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із ними;
 - визначають, з урахуванням установлених чинним законодавством України та цією Політикою вимог, обсяг відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені, включення згоди на таке оприлюднення до умов договорів. Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж установлено чинним законодавством та цією Політикою;
 - визначають, що для здійснення Банком виплат змінної винагороди [включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди (її частини)] використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або **ескроу-рахунок** із відповідними договірними умовами;
 - встановлюють порядок функціонування ескроу-рахунку та включення цього порядку до умов договорів із членами Наглядової ради та Правління Банку, впливовими особами.

7.3. Положення про винагороду мають:

- бути прозорими, зрозумілими та орієнтованими на уникнення конфлікту інтересів у Банку, не допускати дискримінації;
 - відповідати політиці управління ризиками та бути націленими на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
 - містити інформацію щодо проведення / не проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку;
 - відповідати вимогам чинного законодавства України, в тому числі банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства та цієї Політики;
 - відповідати створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), Корпоративного управління, Кодексу поведінки (етики) Банку;
 - визначати, що винагорода членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;
 - визначати обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з урахуванням того, що змінна винагорода члена Наглядової ради та Правління Банку / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100 % розміру його/її фіксованої винагороди;
 - визначати, що змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку;
 - визначати, що виплата частини змінної винагороди відстрочується на період, який визначається Загальними зборами акціонерів (для членів Наглядової ради), Наглядовою радою (для членів Правління, керівника та працівників підрозділу Служби внутрішнього аудиту, Головного ризик-менеджера, Головного комплаєнс-менеджера, Правлінням (для всіх інших впливових осіб) та не може становити менше ніж чотири роки. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Загальними зборами акціонерів (для членів Наглядової ради) або Наглядовою радою (для членів Правління, впливових осіб) та повинна становити не менше 40 % (для випадку, визначеного в підпункті 2 пункту 20 розділу II Положення НБУ № 189) або 60 % (для випадків, визначених у пунктах 21, 22 розділу II Положення НБУ № 189);
 - визначати, що Наглядова рада / Загальні збори акціонерів приймають рішення щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди в разі виявлення фактів, наведених у підпунктах 1-5 пункту 12 розділу II Положення НБУ № 189.
- 7.4. Банк, за наявності пропозицій щодо внесення змін до Положення про винагороду Наглядової ради забезпечує надання акціонерам Банку опису пропонованих змін до системи винагороди порівняно з попереднім роком (періодом). Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до Положення про винагороду Наглядової ради на річних Загальних зборах акціонерів за потреби.
- 7.5. Банк розміщує Положення про винагороду на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом **15 робочих днів** із дня їх затвердження / внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

8. ЗВІТИ ПРО ВИНАГОРОДУ

8.1. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо:

- 8.1.1. сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Наглядової ради та Правління Банку, впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
- 8.1.2. строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
- 8.1.3. опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Наглядової ради та Правління Банку, впливовим особам;
- 8.1.4. фактів використання банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Наглядової ради та Правління Банку, впливовим особам змінної винагороди;
- 8.1.5. виявлених банком порушень умов Положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

8.2. Звіт про винагороду членів Наглядової ради Банку додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

- 8.2.1. фактичної присутності члена Наглядової ради на засіданнях Наглядової ради та її комітетів (у разі їх створення), до складу яких такий член Наглядової ради входить, або причини його відсутності;
- 8.2.2. підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової ради Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради Банку.
- 8.2.3. наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Наглядової ради.

8.3. Звіт про винагороду членів Правління Банку додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

- 8.3.1. фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його Комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
- 8.3.2. 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;
- 8.3.3. наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Правління.

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

- 8.4.1. 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;

- 8.4.2.** наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати /відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).
- 8.5. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб у звітному фінансовому році:**
- 8.5.1.** суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
- 8.5.2.** ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат.
- 8.6.** Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:
- 8.6.1.** участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
- 8.6.2.** участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених банком внесків стосовно членів Наглядової ради та Правління, впливових осіб протягом звітного фінансового року.
- 8.7.** Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Наглядової ради та Правління Банку, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).
- 8.8.** Загальні збори акціонерів затверджують звіт про винагороду членів Наглядової ради за поданням Наглядової ради після його попереднього розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.
- 8.9.** Наглядова рада затверджує звіти про винагороду членів Правління, впливових осіб за поданням за поданням і після їх розгляду комітетом з Комітетом з питань призначень та винагород.
- 8.10.** Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Наглядової ради та Правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет **протягом 15 робочих днів** із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.
- 8.11.** Розкриття інформації у звітах про винагороду під час їх оприлюднення (в тому числі розміщення на вебсторінці в мережі Інтернет) здійснюється з урахуванням внутрішньобанківських вимог до поводження з інформацією з обмеженим доступом та не має зокрема призводити до розкриття:
- 8.11.1.** комерційної таємниці Банку;
- 8.11.2.** персональних даних членів Наглядової ради, Правління Банку та впливових осіб Банку, зокрема реєстраційного номера облікової картки платника податків або серії (за наявності) та номера паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті).

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 9.1. Ця Політика затверджується рішенням Наглядової ради Банку та набуває чинності з дня затвердження Наглядовою радою Банку або з дати, визначеної Наглядовою радою.
- 9.2. Зміни та/або доповнення до цієї Політики затверджуються рішенням Наглядової ради Банку та оформляються окремими змінами до Політики або шляхом викладення Політики у новій редакції. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попереднього документа Політики.
- 9.3. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України або нормативно-правовим актам НБУ, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ, ця Політика буде діяти лише в тій частині, яка не суперечить вимогам чинного законодавства України або нормативно-правовим актам НБУ. До внесення відповідних змін до Політики відповідальні працівники Банку в своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України.
- 9.4. Комітет з питань призначень та винагород здійснює не рідше одного разу на рік оцінку впровадження Політики винагороди, яка включає питання врахування ризиків, розміру капіталу, ліквідності під час визначення розміру змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку та забезпечує подання результатів такої оцінки Наглядовій раді для здійснення контролю за реалізацією впровадженої Політики.
- 9.5. Усі питання, не врегульовані цією Політикою, вирішуються у формах та порядку, передбаченому іншими внутрішніми нормативними документами Банку та на підставі законодавства України.
- 9.6. Політика переглядається періодично, але не рідше одного разу на рік, враховуючи в процесі перегляду ефективність її попередньої версії та необхідність її удосконалення.
- 9.7. У разі зміни назв структурних підрозділів, які задіяні в процедурах, що описані в цій Політиці, при незмінності функцій, ця Політика вважається дійсною щодо їх нової назви та не потребує внесення додаткових змін.
- 9.8. Політика є обов'язковою до виконання всіма працівниками Банку, у межах їх посадових обов'язків.
- 9.9. Відповідальність за підтримання Політики в актуальному стані несе Комітет з питань призначень та винагород.



Додаток 1,2.xlsx