

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ЮНЕКС БАНК»

ЗАТВЕРДЖЕНО
РІШЕННЯМ ПОЗАЧЕРГОВИХ
ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРІВ УЧАСНИКІВ
(АКЦІОНЕРІВ) АКЦІОНЕРНОГО
ТОВАРИСТВА «ЮНЕКС БАНК»
Протокол №68 від «30» липня 2026 року

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ЮНЕКС БАНК»
(нова редакція)**

ЗМІСТ

Розділ I. Загальні положення.

Розділ II. Система винагороди членів Наглядової ради.

Розділ III. Склад та структура винагороди.

Розділ IV. Порядок встановлення, визначення, нарахування та виплати винагороди.

Розділ V. Оцінка ефективності діяльності членів Наглядової ради.

Розділ VI. Звіт про винагороду членів Наглядової ради.

Розділ VII. Прикінцеві положення.

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення про винагороду членів Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ЮНЕКС БАНК» (далі – **Положення**) визначає основні засади запровадженої в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «ЮНЕКС БАНК» (далі – Банк) системи винагороди членів Наглядової ради Банку, складові винагороди, принципи та критерії визначення її розміру, порядок встановлення, нарахування та виплати винагороди, порядок оцінки ефективності діяльності членів Наглядової ради, а також порядок підготовки, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду.

1.2. Це Положення розроблено відповідно до:

- Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
- Закону України «Про акціонерні товариства»;
- нормативно-правових актів Національного банку України, зокрема Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року №153 (зі змінами);
- Статуту Банку;
- Кодексу корпоративного управління Банку;
- Положення про Наглядову раду Банку;
- інших внутрішніх документів Банку.

1.3. Це Положення є внутрішнім нормативним документом Банку та є обов'язковим для застосування під час встановлення, нарахування, виплати та розкриття інформації щодо винагороди членів Наглядової ради.

Положення сформовано з урахуванням довгострокових інтересів Банку, його Стратегії сталого розвитку, ризик-апетиту та принципів ефективного корпоративного управління. Під час визначення підходів до винагороди враховується необхідність забезпечення довгострокової фінансової стійкості Банку та недопущення стимулювання прийняття надмірних ризиків, у тому числі ризиків у сфері сталого розвитку.

1.4. Система винагороди членів Наглядової ради є складовою системи корпоративного управління Банку та спрямована на:

- забезпечення ефективного здійснення Наглядовою радою своїх функцій;
- залучення до складу Наглядової ради осіб, які мають належний професійний досвід, бездоганну ділову репутацію та необхідні компетентності;
- стимулювання добросовісного, незалежного та професійного виконання членами Наглядової ради своїх повноважень;
- забезпечення довгострокових інтересів Банку, його акціонера (акціонерів), вкладників та інших заінтересованих осіб;
- підтримання ефективної системи корпоративного управління та внутрішнього контролю.

1.5. Це Положення ґрунтується на таких принципах:

- законності;
- прозорості та зрозумілості системи винагороди;
- справедливості та недискримінації;
- гендерної нейтральності;
- відповідності винагороди рівню професійної відповідальності та функціональному навантаженню;
- узгодженості із стратегією розвитку Банку, бізнес-планом, бюджетом, декларацією схильності до ризиків та довгостроковими інтересами Банку;
- недопущення стимулювання прийняття ризиків, що перевищують допустимий рівень ризик-апетиту Банку;

- запобігання конфлікту інтересів.

1.6. Система винагороди членів Наглядової ради не повинна створювати стимули для прийняття надмірного ризику, який може негативно вплинути на фінансову стійкість Банку, ефективність системи внутрішнього контролю або дотримання вимог законодавства України.

1.7. Умови винагороди членів Наглядової ради мають бути чіткими, прозорими, документально оформленими, однаково зрозумілими для всіх членів Наглядової ради та відповідати вимогам законодавства України і внутрішніх документів Банку.

1.8. Положення та зміни до нього затверджуються Загальними зборами акціонерів Банку (або єдиним акціонером Банку у випадках, передбачених законодавством України та Статутом Банку).

1.9. Розмір винагороди членів Наглядової ради встановлюється Загальними зборами акціонерів (єдиним акціонером) відповідно до законодавства України, цього Положення та умов договорів, укладених з членами Наглядової ради.

1.10. Договори з членами Наглядової ради укладаються відповідно до законодавства України, Статуту Банку, рішень Загальних зборів акціонерів (єдиного акціонера) та цього Положення.

1.11. Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, або обов'язковими до застосування нормативно-правовими актами Національного банку України встановлено інші вимоги щодо системи винагороди, ніж передбачені цим Положенням, застосовуються вимоги відповідного міжнародного договору або нормативно-правового акта.

РОЗДІЛ II. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

2.1. Система винагороди членів Наглядової ради Банку є складовою системи корпоративного управління Банку та спрямована на забезпечення ефективного виконання Наглядовою радою її функцій, визначених законодавством України, Статутом Банку та внутрішніми документами Банку.

2.2. Система винагороди забезпечує баланс між:

- довгостроковими інтересами Банку;
- стратегією розвитку Банку;
- бізнес-планом Банку;
- фінансовою стійкістю Банку;
- системою управління ризиками;
- необхідністю залучення та утримання осіб, які мають належний рівень професійної компетентності, досвіду та бездоганну ділову репутацію.

2.3. Система винагороди членів Наглядової ради повинна:

- відповідати розміру Банку, характеру, масштабам та складності його діяльності;
- відповідати профілю ризику Банку;
- не створювати стимулів до прийняття надмірного ризику;
- забезпечувати незалежність членів Наглядової ради під час здійснення ними своїх повноважень;
- сприяти належному функціонуванню системи корпоративного управління;
- враховувати довгострокові інтереси Банку, вкладників, кредиторів та акціонерів.

2.4. Винагорода членів Наглядової ради може включати:

- фіксовану винагороду;
- змінну винагороду (у разі її запровадження рішенням Загальних зборів акціонерів);
- компенсаційні виплати;
- інші виплати, передбачені законодавством України, рішеннями Загальних зборів акціонерів та договорами з членами Наглядової ради.

2.5. Банк застосовує систему винагороди, яка базується на переважанні фіксованої складової винагороди. Фіксована винагорода повинна бути достатньою для забезпечення можливості не нараховувати та не виплачувати змінну винагороду у випадках, передбачених законодавством України, цим Положенням та договорами з членами Наглядової ради.

2.6. У разі якщо рішенням Загальних зборів акціонерів запроваджується змінна винагорода, її визначення, нарахування, виплата, відстрочення, скорочення, скасування та повернення здійснюються відповідно до законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, цього Положення та договорів, укладених з членами Наглядової ради.

2.7. Фіксована винагорода встановлюється з урахуванням:

- професійного досвіду члена Наглядової ради;
- обсягу його повноважень;
- рівня відповідальності;
- функціонального навантаження;
- участі у роботі комітетів Наглядової ради;
- часу, необхідного для належного виконання обов'язків;
- ринкового рівня винагороди за аналогічними посадами.

2.8. Система винагороди не повинна:

- заохочувати до порушення вимог законодавства;
- створювати конфлікт інтересів;
- обмежувати незалежність незалежних членів Наглядової ради;
- стимулювати до прийняття ризиків, що перевищують визначений Банком рівень ризик-апетиту.

2.9. Під час перегляду системи винагороди Банк враховує:

- результати самооцінки діяльності Наглядової ради;
- результати оцінки ефективності корпоративного управління;
- результати оцінки системи управління ризиками;
- зміни законодавства України;
- рекомендації Національного банку України;
- зміни стратегії розвитку Банку.

2.10. Банк забезпечує прозорість системи винагороди шляхом:

- документального визначення всіх складових винагороди;
- визначення критеріїв встановлення винагороди;
- затвердження цього Положення Загальними зборами акціонерів (або єдиним акціонером);
- підготовки та оприлюднення звіту про винагороду відповідно до законодавства України.

РОЗДІЛ III. СКЛАД ТА СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

3.1. Винагорода членів Наглядової ради Банку встановлюється з метою забезпечення належного виконання ними своїх повноважень, залучення та утримання осіб, які мають необхідний професійний досвід, компетентність, незалежність суджень та бездоганну ділову репутацію.

3.2. Структура винагороди членів Наглядової ради визначається рішенням Загальних зборів акціонерів (єдиного акціонера) відповідно до законодавства України, Статуту Банку, цього Положення та умов цивільно-правових договорів (контрактів), укладених з членами Наглядової ради.

3.3. Структура винагороди повинна забезпечувати збалансоване співвідношення між належним матеріальним стимулюванням членів Наглядової ради та необхідністю забезпечення довгострокової фінансової стійкості Банку.

3.4. Складові винагороди

3.4.1. Винагорода членів Наглядової ради може включати:

- фіксовану винагороду;
- змінну винагороду (у разі її запровадження рішенням Загальних зборів акціонерів);
- компенсаційні виплати;
- інші виплати, передбачені законодавством України, Статутом Банку, рішеннями Загальних зборів акціонерів та договорами з членами Наглядової ради.

3.4.2. У разі якщо окремі складові винагороди не застосовуються, це визначається рішенням Загальних зборів акціонерів або умовами договору, укладеного з відповідним членом Наглядової ради.

3.5. Фіксована винагорода

3.5.1. Фіксована винагорода є основною складовою системи винагороди членів Наглядової ради.

3.5.2. Фіксована винагорода встановлюється незалежно від фінансових результатів діяльності Банку та виплачується за належне виконання членом Наглядової ради своїх функцій.

3.5.3. Під час визначення розміру фіксованої винагороди враховуються:

- обсяг повноважень;
- рівень відповідальності;
- професійний досвід;
- кваліфікація;
- участь у роботі комітетів Наглядової ради;
- складність та обсяг роботи;
- ринковий рівень винагороди за аналогічними посадами.

3.6. Змінна винагорода

3.6.1. Банк має право застосовувати змінну винагороду лише у випадках, передбачених рішенням Загальних зборів акціонерів та відповідно до вимог законодавства України і нормативно-правових актів Національного банку України.

3.6.2. У разі запровадження змінної винагороди її виплата здійснюється виключно за умови дотримання вимог щодо:

- фінансового стану Банку;
- результатів діяльності Банку;
- довгострокової стійкості Банку;
- системи управління ризиками;
- порядку відстрочення, скорочення, скасування та повернення змінної винагороди.

3.6.3. Якщо рішенням Загальних зборів акціонерів змінна винагорода не встановлюється, положення цього розділу застосовуються лише в частині можливості її запровадження в майбутньому.

3.7. Компенсаційні виплати

3.7.1. Банк може здійснювати компенсацію документально підтверджених витрат, безпосередньо пов'язаних із виконанням членом Наглядової ради своїх повноважень.

3.7.2. До таких витрат можуть належати:

- витрати на службові відрядження;
- транспортні витрати;
- витрати на проживання;
- інші витрати, погоджені Банком.

3.7.3. Компенсація здійснюється відповідно до внутрішніх документів Банку та умов договору.

3.8. Негрошові стимули

3.8.1. У разі запровадження Банком програм негрошового стимулювання вони повинні відповідати принципам цього Положення та не створювати стимулів до прийняття надмірного ризику.

3.8.2. Порядок надання негрошових стимулів визначається окремим рішенням Загальних зборів акціонерів або умовами договору.

3.9. Виплати у разі припинення повноважень

3.9.1. Умови здійснення виплат у разі припинення повноважень члена Наглядової ради визначаються договором з урахуванням вимог законодавства України та цього Положення.

3.9.2. Такі виплати не повинні:

- заохочувати неналежне управління ризиками;
- винагороджувати незадовільні результати діяльності;
- суперечити довгостроковим інтересам Банку.

РОЗДІЛ IV. Порядок встановлення, визначення, нарахування та виплати винагороди

4.1. Розмір, структура, умови та порядок виплати винагороди членам Наглядової ради визначаються Загальними зборами акціонерів Банку (єдиним акціонером) відповідно до законодавства України, Статуту Банку, цього Положення та умов договорів, укладених з членами Наглядової ради.

4.2. Рішення про встановлення або зміну розміру винагороди приймається до укладення або внесення змін до договору з членом Наглядової ради.

4.3. Під час визначення розміру винагороди враховуються:

- обсяг повноважень члена Наглядової ради;
- функції, які він виконує;
- рівень відповідальності;
- професійний досвід;
- кваліфікація;
- участь у роботі комітетів Наглядової ради;
- обсяг часу, необхідний для належного виконання обов'язків;
- ринковий рівень винагороди за аналогічними посадами;
- інші об'єктивні критерії, визначені Загальними зборами акціонерів.

4.4. Умови виплати винагороди визначаються договором, укладеним між Банком та членом Наглядової ради.

Договір повинен, зокрема, визначати:

- види винагороди;
- розмір винагороди;
- строки виплати;
- порядок перегляду винагороди;
- підстави зміни або припинення виплати;
- умови компенсації витрат;
- права та обов'язки сторін щодо винагороди.

4.5. Винагорода виплачується у грошовій формі шляхом безготівкового перерахування коштів на банківський рахунок члена Наглядової ради, якщо інше не встановлено законодавством України.

4.6. Виплата винагороди здійснюється після належного виконання членом Наглядової ради своїх повноважень за відповідний розрахунковий період відповідно до умов договору.

4.7. Підставою для здійснення виплати є:

- рішення Загальних зборів акціонерів (єдиного акціонера);
- договір із членом Наглядової ради;
- документи Банку, що підтверджують виконання умов договору.

4.8. У разі якщо член Наглядової ради виконує функції Голови Наглядової ради або очолює комітет Наглядової ради, Загальні збори акціонерів можуть встановити інший розмір винагороди з урахуванням додаткового обсягу повноважень.

4.9. Банк забезпечує документальне оформлення всіх рішень щодо встановлення, зміни, нарахування та виплати винагороди.

Документи щодо винагороди зберігаються відповідно до вимог законодавства України та внутрішніх документів Банку.

4.10. Банк забезпечує ведення обліку всіх нарахувань і виплат винагороди членам Наглядової ради відповідно до законодавства України та внутрішніх документів Банку.

4.11. У разі запровадження змінної винагороди порядок її визначення, нарахування, виплати, відстрочення, скорочення, скасування та повернення встановлюється цим Положенням, рішеннями Загальних зборів акціонерів та договорами з членами Наглядової ради з дотриманням вимог нормативно-правових актів Національного банку України.

Розділ V. Оцінка ефективності діяльності членів Наглядової ради

5.1. Оцінка ефективності діяльності членів Наглядової ради здійснюється з метою визначення рівня виконання ними покладених функцій, забезпечення ефективності діяльності Наглядової ради, удосконалення системи корпоративного управління Банку та прийняття обґрунтованих рішень щодо винагороди членів Наглядової ради.

5.2. Оцінка ефективності діяльності членів Наглядової ради здійснюється відповідно до законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України, Статуту Банку, Положення про Наглядову раду Банку, цього Положення та інших внутрішніх документів Банку.

5.3. Оцінка ефективності не повинна обмежувати незалежність членів Наглядової ради або створювати стимули до прийняття ними надмірного ризику чи рішень, що не відповідають довгостроковим інтересам Банку.

5.4. Принципи оцінки

5.4.1. Оцінка ефективності здійснюється на принципах:

- об'єктивності;
- неупередженості;
- прозорості;
- комплексності;
- послідовності;
- документального підтвердження результатів;
- урахування колегіального характеру діяльності Наглядової ради.

5.4.2. Під час оцінки враховується як особистий внесок члена Наглядової ради, так і ефективність діяльності Наглядової ради в цілому.

5.5. Критерії оцінки ефективності

5.5.1. Основними критеріями оцінки ефективності діяльності члена Наглядової ради є:

- належне виконання обов'язків, визначених законодавством України, Статутом Банку та внутрішніми документами Банку;
- участь у засіданнях Наглядової ради та її комітетів;
- якість підготовки до засідань та участь у прийнятті рішень;
- дотримання принципів незалежності, доброчесності та професійної етики;
- виконання рішень Загальних зборів акціонерів у межах компетенції Наглядової ради;
- участь у формуванні та реалізації стратегії Банку;
- сприяння досягненню стратегічних цілей Банку, включаючи цілі сталого розвитку, у межах повноважень члена Наглядової ради;
- здійснення належного контролю за діяльністю Правління Банку;
- участь у контролі за функціонуванням системи внутрішнього контролю, системи управління ризиками та системи внутрішнього аудиту;
- дотримання вимог щодо запобігання конфлікту інтересів;
- дотримання та сприяння дотриманню корпоративних цінностей Банку;
- підвищення професійної кваліфікації та підтримання належного рівня професійних знань.

5.5.2. За рішенням Загальних зборів акціонерів або Наглядової ради (якщо це належить до її компетенції відповідно до Статуту Банку) перелік критеріїв оцінки може бути уточнений або доповнений.

5.6. Методи оцінки

5.6.1. Для встановлення виконання критеріїв оцінки Банк застосовує один або декілька таких методів:

- аналіз участі члена Наглядової ради у засіданнях;
- аналіз виконання індивідуальних функцій та обов'язків;
- оцінка результатів діяльності Наглядової ради та її комітетів;
- самооцінка членів Наглядової ради;
- взаємооцінка членів Наглядової ради;
- зовнішня незалежна оцінка діяльності Наглядової ради (у разі її проведення);
- аналіз виконання рішень Наглядової ради;
- аналіз інформації корпоративного секретаря, комітетів Наглядової ради, підрозділу внутрішнього аудиту та інших структурних підрозділів Банку в межах їх компетенції.

5.6.2. Методи оцінки застосовуються з урахуванням характеру повноважень члена Наглядової ради, його участі в роботі комітетів та інших обставин, що можуть впливати на результати оцінки.

5.7. Періодичність проведення оцінки\

5.7.1. Оцінка ефективності діяльності членів Наглядової ради проводиться не рідше одного разу на рік.

5.7.2. Позачергова оцінка може проводитися у випадках, визначених законодавством України, Статутом Банку або рішенням органу, уповноваженого на її проведення.

5.8. Використання результатів оцінки

5.8.1. Результати оцінки ефективності використовуються для:

- удосконалення діяльності Наглядової ради;
- визначення потреб у навчанні та професійному розвитку членів Наглядової ради;
- перегляду підходів до організації роботи Наглядової ради та її комітетів.
- врахування під час прийняття рішень щодо встановлення або перегляду винагороди членів Наглядової ради, якщо це передбачено законодавством, Статутом Банку та рішеннями Загальних зборів акціонерів.

5.8.2. Результати оцінки оформлюються відповідним документом та зберігаються Банком.

Розділ VI. Звіт про винагороду членів Наглядової ради

6.1. Банк забезпечує підготовку звіту про винагороду членів Наглядової ради (далі – Звіт про винагороду) відповідно до вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України та цього Положення.

6.2. Звіт про винагороду є документом, що містить інформацію про систему винагороди членів Наглядової ради, практику її застосування, а також інформацію про винагороду, нараховану та/або виплачену членам Наглядової ради за відповідний звітний період.

6.3. Звіт про винагороду складається за результатами кожного звітного року.

6.4. Звіт про винагороду повинен містити інформацію в обсязі, передбаченому законодавством України та нормативно-правовими актами Національного банку України.

6.4.1. Зокрема, Звіт про винагороду повинен містити інформацію про:

1. принципи формування системи винагороди членів Наглядової ради;
2. складові винагороди, що застосовувалися протягом звітного року;
3. критерії, які враховувалися під час визначення розміру винагороди;
4. результати оцінки ефективності діяльності членів Наглядової ради, якщо вони враховувалися при визначенні винагороди;
5. випадки відступу від затвердженої системи винагороди (за наявності);
6. інформацію щодо виплати компенсацій, відшкодування витрат та інших виплат, передбачених договорами;
7. інформацію щодо застосування змінної винагороди, її відстрочення, скорочення, скасування або повернення (у разі застосування);
8. іншу інформацію, розкриття якої передбачено законодавством України.

6.5. Організацію підготовки Звіту про винагороду забезпечує Корпоративний секретар Банку.

6.6. Звіт про винагороду затверджується органом Банку, до компетенції якого це віднесено законодавством України, Статутом Банку та внутрішніми документами Банку.

6.7. Банк забезпечує оприлюднення інформації про винагороду членів Наглядової ради в обсязі та порядку, визначених законодавством України та нормативно-правовими актами Національного банку України.

6.7.1. Під час оприлюднення інформації Банк забезпечує дотримання вимог законодавства щодо захисту персональних даних, банківської таємниці та інформації з обмеженим доступом.

6.7.2. Умови договорів із членами Наглядової ради можуть передбачати їх згоду на оприлюднення інформації про винагороду в обсязі, визначеному законодавством України.

РОЗДІЛ VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Положення набуває чинності з дня затвердження Загальними зборами учасників Банку або єдиним акціонером (у разі якщо всіма акціями Банку володіє один акціонер) та діє до моменту його скасування чи викладення в новій редакції.

7.2. Зміни і доповнення до цього Положення затверджуються Загальними зборами учасників Банку або єдиним акціонером (у разі якщо всіма акціями Банку володіє один акціонер) та є його невід'ємними частинами.

7.3. В разі внесення змін до законодавства, це Положення діє виключно в тій частині, яка не суперечить законодавству України.

7.4. Банк розміщує Положення про винагороду на власній веб-сторінці протягом 15 робочих днів із дня затвердження/внесення до них змін із забезпеченням можливості перегляду.