

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради
АТ «ЮНЕКС БАНК»
від «09» червня 2026
Протокол №55

ПОГОДЖЕНО

Рішенням Правління
АТ «ЮНЕКС БАНК»
від «09» червня 2026
Протокол №102

**ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ
АТ «ЮНЕКС БАНК»
(ВЕРСІЯ 3.0)**

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; 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 (Версія 2.0) | | |
| 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 | |
| Політика винагороди АТ «ЮНЕКС БАНК» | 3.0 | Рішення Наглядової ради від 09.06.2026, Протокол №55 | |

ЗМІСТ

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 1. | ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ | 4 |
| 2. | ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ | 4 |
| 3. | МЕТА ТА ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ..... | 5 |
| 4. | СТРУКТУРА ВИНАГОРОД | 6 |
| 5. | ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ..... | 8 |
| 6. | ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ..... | 11 |
| 7. | ЗВІТИ ПРО ВИНАГОРОДУ | 13 |
| 8. | ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ | 14 |

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Політика винагороди АТ «ЮНЕКС БАНК» (далі – **Політика**) є верхньорівневим внутрішнім документом АТ «ЮНЕКС БАНК» (далі – **Банк**), який визначає систему підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління, впливових осіб та всіх працівників Банку та основні засади застосування Банком складових системи винагороди.
- 1.2. Політика розроблена з урахуванням вимог законодавства, в тому числі нормативно-правових актів Національного банку України (далі – **НБУ**) та Статуту АТ «ЮНЕКС БАНК» (далі – **Статут**).
- 1.3. Дія цієї Політики поширюється на всіх працівників Банку, включаючи членів Наглядової Ради, членів Правління та впливових осіб.
- 1.4. Система та порядок виплати винагороди членам Наглядової ради Банку (далі – **Наглядова рада**) визначаються Положенням про винагороду членів Наглядової ради АТ «ЮНЕКС БАНК», що затверджується загальними зборами акціонерів АТ «ЮНЕКС БАНК».
- 1.5. Особливості системи винагороди членів Правління та впливових осіб визначаються Положенням про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ЮНЕКС БАНК», що затверджується Наглядовою радою, у доповнення до цієї Політики.
- 1.6. Інформація про винагороду працівників Банку є конфіденційною та не підлягає розголошенню, крім випадків встановлених законодавством України. Доступ до такої інформації мають працівники, службові обов'язки яких пов'язані з обробкою цієї інформації.

2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

- 2.1. У цій Політиці терміни та скорочення вживаються у такому значенні:
 - **винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання за виконання членом органу управління Банку, впливовою особою та/або іншим працівником Банку покладених на нього/неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені внутрішніми документами Банку, умовами договору (якщо застосовано), рішенням(и) відповідного органу управління;
 - **виплати зі звільнення** – компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом правління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);
 - **відповідний орган управління** – орган управління або інший колегіальний орган чи посадова особа Банку, який (яка) встановлює розмір винагороди відповідного працівника відповідно до Статуту та внутрішніх документів Банку;
 - **впливова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління;
 - **договір** – трудовий договір або контракт, укладений Банком з працівником, або цивільно-правовий договір, укладений Банком з членом Наглядової ради;
 - **звітний період** – період, щодо якого здійснюється оцінка результатів діяльності працівників Банку, включаючи членів Правління та впливових осіб, з метою розрахунку розміру премії (може бути річним, піврічним, кварталним та місячним);
 - **змінна винагорода** – складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою відповідно до цієї Політики;
 - **НБУ** – Національний банк України;

- **орган управління** – Наглядова рада або Правління Банку;
- **особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку** – особа, яка відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у розділі 6 цієї Політики;
- **підрозділ** – самостійний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого підрозділу Банку відповідно до організаційної структури Банку, затвердженої Наглядовою радою;
- **підрозділи контролю** – структурні підрозділи Банку, що відповідно до покладених на них обов'язків виконують функції з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та внутрішнього аудиту;
- **працівник** – член Правління, впливова особа, інша особа, з якою Банк уклав трудовий договір (контракт) / перебуває в трудових відносинах;
- **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;
- **суттєвий структурний підрозділ** – підрозділ, який відповідає критеріям, визначеним у розділі 6 цієї Політики, та визначається згідно розділу 6 цієї Політики;
- **фіксована винагорода** – складова винагороди, яка відповідає критеріям, визначеним у пункті 4.2 цієї Політики;
- **член Правління** – голова Правління, заступник голови Правління або інший член Правління.

3. МЕТА ТА ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ

- 3.1. Метою Політики є запровадження системи винагороди, що узгоджується зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками, дотриманню корпоративних цінностей Банку, не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень ризик-апетиту, в той же час є збалансованою системою стимулювання результативності та ефективності роботи працівників Банку через підвищення матеріальної зацікавленості в результатах своєї діяльності.
- 3.2. Політика та її реалізація базуються на таких принципах:
 - 3.2.1. взаємозв'язку винагороди із створеною у Банку системою розподілу повноважень та корпоративного управління та із вкладом, який працівники вносять в досягнення стратегічних цілей Банку та виконання його бізнес-плану;
 - 3.2.2. конкурентоспроможності, тобто відповідності винагороди ринковому рівню винагороди в банківському секторі України та її достатності для залучення, мотивації та утримання осіб, що володіють необхідними для Банку компетенцією і кваліфікацією;
 - 3.2.3. забезпечення сталого розвитку Банку;
 - 3.2.4. гендерної нейтральності та рівності оплати за однакову роботу або роботу однакової цінності;
 - 3.2.5. недискримінації за ознакою раси, статі, гендеру, сексуальної орієнтації, віку, стану здоров'я та інших ознак відповідно до законодавства України.
- 3.3. Банк не застосовує практики:
 - 3.3.1. виплати змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;
 - 3.3.2. гарантованої змінної винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку або досягнення цілей, виконання повноважень.

- 3.4. Політика втілюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку як державного банку, дотримання / виконання стратегії Банку, його бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ

- 4.1. Винагорода, з огляду на складові винагороди, має таку структуру:
- 4.1.1. фіксована винагорода, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності члена органу управління, впливової особи та/або іншого працівника з огляду на його посадові обов'язки;
- 4.1.2. змінна винагорода є складовою винагороди члена органу управління, впливової особи та/або іншого працівника, розмір якої залежить від результатів діяльності такого члена органу управління, працівника, структурного підрозділу та/або Банку і не є фіксованою винагородою відповідно до цієї Політики, відображає послідовне та виважене виконання обов'язків з урахуванням ризиків, на які може наражатися Банк, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника.
- 4.2. Фіксована винагорода – складова винагороди, яка:
- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком та членом органу управління, впливовою особою, працівником, або штатного розпису Банку;
 - відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції члена органу управління, впливової особи, працівника та в умовах укладеного з ним (нею) договору;
 - не залежить від результатів діяльності Банку;
 - може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
 - не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
 - має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
 - має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління, впливовою особою або працівником його (її) функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
- 4.3. Розмір фіксованої винагороди визначається з урахуванням таких критеріїв:
- професійність (рівень професійних знань та кваліфікації);
 - складність та умови виконуваної роботи;
 - відповідальність (рівень відповідальності, повноважень, обов'язків та впливу на кінцевий результат роботи);
 - достатність для залучення та утримання професіоналів з необхідним рівнем знань та досвіду для здійснення Банком його діяльності, виконання стратегії та мети Банку для його сталого розвитку, у тому числі з урахуванням довгострокових результатів;
 - достатність для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду або витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди, якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для виплати такої змінної винагороди.
- 4.4. До фіксованої винагороди включаються, зокрема:
- 4.4.1. посадовий оклад. Розмір посадового окладу працівника (крім працівника, розмір винагороди якого встановлюється Наглядовою радою) встановлюється при прийомі на

- роботу наказом та письмовим договором (в разі укладення) з урахуванням вимог внутрішніх документів Банку;
- 4.4.2. складові додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати), в тому числі:
- доплата за суміщення професій (посад) – додаткова винагорода за виконання працівником поряд із основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) без звільнення від основної роботи. Це означає, що працівник виконує обов'язки за двома або більше професіями (посадами) одночасно, і за це йому нараховується додаткова оплата. Розмір такої доплати визначається в наказі з урахуванням обсягу додаткової роботи та може встановлюватися у відсотках від посадового окладу (тарифної ставки) професії (посади), що суміщається та визначається наявністю одержаної економії фонду оплати праці за вакантною посадою (розміром посадового окладу/тарифної ставки за штатним розписом) та обсягом додаткової роботи у кожному конкретному випадку;
 - доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – додаткова винагорода, яку отримує працівник за виконання обов'язків іншого працівника, який тимчасово відсутній через хворобу, відпустку, відрядження або з інших причин. Ця доплата здійснюється поряд з основною роботою працівника без звільнення від його основних обов'язків. Розмір доплати встановлюється в наказі у відсотках від посадового окладу (тарифної ставки за штатним розписом) працівника, який тимчасово виконує обов'язки, залежить від характеру, складності і обсягу роботи та ступеню використання робочого часу;
- 4.4.3. заохочувальні, компенсаційні виплати, передбачені законодавством, у тому числі виплати за невідпрацьований час;
- 4.4.4. інші виплати, гарантовані чинним законодавством, зокрема вихідна допомога у мінімальному розмірі, встановленому законодавством, яка виплачується відповідно до Порядку ухвалення рішення про виплату працівникам, що мають статус впливової особи;
- 4.4.5. сплата вартості полісу страхування життя – внески Банку згідно з договором страхування життя укладеного Банком з страховиком (у разі наявності такого договору);
- 4.4.6. матеріальна допомога – фінансова підтримка Банком працівника чи родичів працівника, що здійснюється на підставі чинного внутрішнього положення про порядок нарахування і виплати матеріальної допомоги працівникам, а також рішень відповідного органу управління, у випадку настання негативних життєвих обставин;
- 4.4.7. інші виплати, встановлені відповідним органом управління, що відповідають критеріям фіксованої винагороди, визначених цією Політикою та законодавством.
- 4.5. Змінна винагорода включає будь-які складові винагороди, які не є фіксованими та які не гарантуються, зокрема:
- 4.5.1. разові, місячні, кварталні, піврічні, річні та інші премії (бонуси);
- 4.5.2. доплата за інтенсивність праці – додаткова винагорода, яку отримує працівник за виконання роботи з підвищеною напруженістю, що забезпечує найбільшу продуктивність. Ця доплата встановлюється на підставі колективного договору, договору або внутрішніх документів Банку;
- 4.5.3. інші заходи грошового або негрошового стимулювання, розмір та/або здійснення виплати яких залежить від досягнення індивідуальних, командних та/або загальнобанківських показників ефективності або фінансових результатів діяльності Банку.

- 4.6. Виплати, які не відносяться до фіксованої та змінної винагороди, а саме, виплати зі звільнення у розмірі, що перевищують мінімальний розмір вихідної допомоги, встановлений законодавством. Вони не є частиною фіксованої або змінної винагороди та визначаються індивідуальним рішенням відповідного органу управління Банку.
- 4.7. Банк не застосовує негрошові інструменти змінної винагороди, такі як акції Банку, фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку, інструменти з умовами списання / конверсії, субординований борг.
- 4.8. Змінна винагорода працівників підрозділів контролю, Департаменту фінансового моніторингу та валютного нагляду, Корпоративного секретаря та працівників встановлюється відповідно до окремих внутрішніх документів, що затверджуються Наглядовою радою, та має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.
- 4.9. З метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку.
- 4.10. Банк здійснює оцінку результатів діяльності, фінансових показників, профілю ризику Банку за відповідний звітний період та приймає рішення про нарахування та/або виплату змінної винагороди працівників, розрахованої відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку.
- 4.11. Змінна винагорода не виплачується за рішенням відповідного органу управління у разі застосування до працівника дисциплінарного стягнення в періоді, за який вона обчислюється.
- 4.12. Розмір змінної винагороди може бути зменшений за рішенням відповідного органу управління у разі настання в періоді, за який вона обчислюється, однієї або декількох з таких обставин:
 - наявність документально підтверджених збитків, завданих Банку з вини працівника;
 - виявлені та належним чином зафіксовані факти порушення працівником Кодексу корпоративної етики працівників АТ «ЮНЕКС БАНК» та/або інших внутрішніх документів Банку, незалежно від застосування до такого працівника дисциплінарного стягнення.
- 4.13. Компенсація витрат, понесених працівником у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, здійснюється відповідно до законодавства, договорів та внутрішніх документів Банку і не належить до фіксованої чи змінної винагороди.

5. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

- 5.1. Цей розділ Політики визначає основні засади системи винагороди членів Правління та впливових осіб. Детальні положення про систему винагороди членів Правління та впливових осіб викладені у Положенні про винагороду.
- 5.2. Винагорода членів Правління та впливових осіб складається з фіксованої та змінної винагороди. При визначенні розміру винагороди, яка повинна бути обґрунтовано розумною, враховуються такі фактори:
 - 1) розмір та організаційна структура Банку;
 - 2) особливості діяльності Банку;

- 3) характер і обсяг банківських та інших фінансових послуг;
 - 4) профіль ризику Банку;
 - 5) дотримання / виконання стратегії, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків Банку.
- 5.3. Змінна винагорода членів Правління та впливових осіб відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків, та встановлюється/виплачується як премії у грошовій формі, виплата та/або здійснення яких залежить від підсумків роботи члена Правління, впливової особи та фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період. Членам Правління та впливовим особам встановлюються місячні, квартальні, піврічні та/або річні премії. Якщо Член Правління є керівником структурного підрозділу, він може отримувати премію, як керівник структурного підрозділу згідно з Методикою розрахунку результативної надбавки працівників підрозділу Банку.
- 5.4. Наглядова рада встановлює обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди членів Правління та впливових осіб, безпосередньо підпорядкованих Наглядовій раді, Правління – для всіх інших впливових осіб, з дотриманням того, що змінна винагорода члена Правління, впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди такого члена Правління, впливової особи за цей рік.
- 5.5. Банк нараховує/виплачує членам Правління та впливовим особам змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також з урахуванням результатів оцінювання діяльності члена Правління, впливової особи, за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку та не стимулюють надмірні ризики, враховують довгострокові результати діяльності Банку та стійкість до ризиків.
- 5.6. рішення про виплату змінної винагороди члену правління, впливовій особі (в тому числі, відстроченої частини змінної винагороди) приймає відповідний орган управління на підставі оцінки результатів діяльності, фінансових показників, профілю ризику банку за відповідний звітний період на підставі інформації, наданої відповідними підрозділами, згідно з вимогами внутрішніх нормативних документів банку. зокрема, застосовуються такі критерії сталого розвитку та показники банку, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди членам правління та впливовим особам є обґрунтованою:
- 5.6.1. дотримання банком нормативів капіталу та ліквідності, встановлених НБУ;
 - 5.6.2. відсутність значного негативного впливу виплати змінної винагороди на показники достатності капіталу та ліквідності;
 - 5.6.3. фінансовий результат діяльності банку за звітний період дозволяє виплачувати змінну винагороду;
 - 5.6.4. відповідність результатів діяльності Банку та управлінських рішень прийнятному для Банку рівню ризиків;
 - 5.6.5. дотримання (відсутність порушень) членом Правління, впливовою особою кодексу корпоративної етики працівників Банку, антикорупційних політик та комплаєнс-процедур.
- Підтвердження щодо досягнення таких критеріїв та показників надаються Головним ризик-менеджером (CRO) та Начальником Управління фінансів шляхом електронної пошти відповідальному працівнику Департаменту персоналу, додаються до матеріалів, що виносяться на розгляд відповідному органу управління для прийняття рішення щодо

- виплати змінної винагороди та зберігаються в електронному вигляді на ресурсі підрозділу Департаменту персоналу разом з рішеннями колегіальних органів Банку.
- 5.7. Підставою для зменшення розміру змінної винагороди, відстрочення її виплати або повної відмови у виплаті змінної винагороди за відповідний період може бути рішення відповідного органу управління про застосування таких заходів. Це рішення приймається на підставі обґрунтованого судження з урахуванням сукупної оцінки фінансових, нефінансових та ризикових факторів, а також у разі недотримання вимог внутрішніх нормативних документів Банку та/або рішень колегіальних органів Банку.
- 5.8. Відповідний орган при прийнятті рішення про визначення розміру змінної винагороди члена Правління, впливової особи керується такими принципами:
- 5.8.1. сума змінної винагороди члена Правління, впливової особи визначається на основі комбінування оцінки результатів діяльності цього члена Правління / впливової особи, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку);
- 5.8.2. під час оцінювання результатів діяльності члена органу управління, впливової особи враховуються кількісні та якісні критерії.
- 5.9. Порядок часткової виплати та відстрочення змінної винагороди членам Правління / впливовим особам визначається Положенням про винагороду членів Правління та впливових осіб. Банк під час здійснення виплат відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності членів Правління, впливових осіб і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.
- 5.10. Банк має право на зменшення/скасування/повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) члена Правління, впливової особи, у таких випадках:
- 5.10.1. погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку/підрозділу (конкретні умови та показники ефективної діяльності встановлюються внутрішнім положенням та/або рішенням відповідного органу управління);
- 5.10.2. недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку (конкретні результати діяльності встановлюються внутрішнім положенням та/або рішенням відповідного органу управління);
- 5.10.3. наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
- 5.10.4. Національний банк прийняв рішення про:
- віднесення Банку до категорії проблемних;
 - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
- 5.10.5. член Правління /впливова особа:
- був (була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії/допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки (етики);
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.
- 5.11. Для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди членів Наглядової ради, членів Правління, впливової особи використовується система

управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку), яка відповідає вимогам законодавства та внутрішніх документів Банку та забезпечує достовірність та прозорість обліку змінної винагороди. Це здійснюється відповідно до рішення уповноваженого органу.

- 5.12. Члени Правління, впливові особи не мають права передавати третім особам ризики зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі – хеджування ризиків щодо винагороди). У випадку виявлення фактів хеджування ризиків щодо винагороди Банк має право скасувати відстрочені виплати та/або вимагати повернення вже виплаченої змінної винагороди. Відповідні умови обов'язково включаються до договорів з членами Правління, впливовими особами.
- 5.13. У разі припинення трудових відносин з членом Правління, впливовою особою до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень, дострокова виплата змінної винагороди не здійснюється. Виплата здійснюється в строки, визначені внутрішніми документами та рішенням відповідного органу управління, після з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

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

- 6.1. Органом управління, відповідальним за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є Наглядова рада.
- 6.2. Визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, здійснюється на підставі кількісних та якісних критеріїв. До впливових осіб належать особи, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у пунктах 6.3 та 6.4 цієї Політики.
- 6.3. Якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є те, що працівник:
- 6.3.1. є членом органу управління;
 - 6.3.2. належить до керівників підрозділів контролю;
 - 6.3.3. належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;
 - 6.3.4. є головним бухгалтером та/або керівником структурного підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
 - 6.3.5. належить до керівників структурних 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;
 - 6.3.6. має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення та/або є членом (з правом голосу) відповідного комітету, відповідального за прийняття, затвердження або накладення заборони (вето) на такі рішення;

- 6.3.7. має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:
- сукупний розмір винагороди, нарахованої та/або виплаченої працівнику за попередній фінансовий рік:
 - дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату відповідного нарахування та/або виплати;
 - є не меншим за середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди членів органів управління Банку за відповідний рік.
 - здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;
- 6.3.8. є керівником підрозділу першої лінії захисту;
- 6.3.9. є членом (з правом голосу) відповідного комітету, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;
- 6.3.10. має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, або є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати або накладати заборону (вето) на такі рішення, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
- 0,5% капіталу 1 рівня Банку;
 - еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);
- 6.3.11. має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від капіталу 1 рівня Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення, або є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 6.3.12. впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями більші або дорівнюють хоча б одній з таких двох величин:
- складає 0,5% капіталу 1 рівня Банку;
 - еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату укладення відповідної угоди;
- 6.3.13. понад три місяці виконує обов'язки працівника, зазначеного в підпунктах 1-12 цього пункту 6.3.
- 6.4. Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є:
- 6.4.1. 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 НБУ на дату здійснення нарахування/виплати;
- 6.4.2. належність до 0,3% кількості працівників (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано / які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році.

- 6.5. Банк щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:
- 1) профілі ризику структурного підрозділу;
 - 2) величині капіталу, визначеній Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою);
 - 3) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
 - 4) показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.
- 6.6. До переліку суттєвих структурних підрозділів включається підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:
- 1) сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;
 - 2) 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).
- 6.7. Департамент персоналу за участю Управління комплаєнс, Управління фінансів, Департаменту ризиків, Корпоративного секретаря та Юридичного управління готує пропозиції щодо Переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та Переліку суттєвих структурних підрозділів відповідно до встановлених критеріїв.
- 6.8. Підготовлені пропозиції виносяться на розгляд Комітету з питань призначень та винагород, а після їх розгляду — подаються на затвердження Наглядовій раді.
- 6.9. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та Перелік суттєвих структурних підрозділів затверджується рішенням Наглядової ради.
- 6.10. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та Перелік суттєвих структурних підрозділів, переглядається не рідше одного разу на рік.
- 6.11. Наглядова рада Банку щорічно повідомляє про Перелік впливових осіб Загальні збори акціонерів Банку (його представників) та Національний банк України шляхом надсилання відповідного протоколу акціонерам Банку та Національному банку України, в тому числі на його вимогу.

7. ЗВІТИ ПРО ВИНАГОРОДУ

- 7.1. Банк забезпечує своєчасне, повне і достовірне розкриття інформації про винагороду членів органів управління та впливових осіб у звітах про винагороду. Банк складає та затверджує звіти про винагороду:
- 1) членів Наглядової ради – відповідно до Положення про винагороду членів Наглядової ради АТ «ЮНЕКС БАНК»;
 - 2) членів Правління та впливових осіб – відповідно до Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ЮНЕКС БАНК».
- 7.2. Звіти про винагороду виплачену членам Наглядової ради, членам Правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, розміщуються на веб-сторінці Банку Корпоративним секретарем протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом управління Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.
- 7.3. Банк включає до річного звіту Банку звіти про винагороду членів Наглядової ради, членів Правління та впливових осіб.

- 7.4. З метою оцінки ефективності реалізації цієї Політики Банк здійснює щорічний аналіз ефективності застосування системи винагороди. Звіти про винагороду членів Наглядової ради, Правління та впливових осіб Банку є основним інструментом такої оцінки, оскільки містять інформацію про структуру, розмір, умови нарахування та виплати винагороди, а також відображають ступінь дотримання принципів, вимог і обмежень, визначених цією Політикою, з урахуванням стратегії Банку та його профілю ризику.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 8.1. Ця Політика затверджується Наглядовою радою та набирає чинності з моменту її затвердження, якщо інше не зазначено у рішенні Наглядової ради. Набрання чинності нової редакції Політики призводить до припинення дії її попередньої редакції.
- 8.2. Політика переглядається на регулярній основі з метою оцінки її актуальності та відповідності вимогам законодавства, стратегії та рівня ризику Банку, але не рідше одного разу на рік, а також у разі змін законодавства України.
- 8.3. Зміни і доповнення до цієї Політики приймаються Наглядовою радою за поданням та після їх попереднього розгляду комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагороди.
- 8.4. У разі невідповідності окремих положень Політики нормам чинного законодавства України та/або Статуту, в тому числі в результаті зміни законодавства та/або Статуту, Політика діє та застосовується у тій частині, що не суперечить нормам чинного законодавства та/або Статуту.