

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

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АТ «ЮНЕКС БАНК»
(ВЕРСІЯ 2.0)**

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

Категорія процесу, який регулюється цим ВНА	Процес управління		
Напрямок діяльності, який регулюється цим ВНА	Управління ризиками		
Власник процесу	Департамент персоналу		
Учасники процесу	Наглядова рада Банку; Правління Банку; Департамент ризиків; Управління комплаєнс; Корпоративний секретар; Впливові особи Департамент персоналу		
Рівень доступу до ВНА	Для службового користування		
Необхідність подання ВНА до регулюючих / контролюючих органів	Так	Найменування органів	
		Національний банк України	
Перелік основних ВНА, які пов'язані з цим ВНА	Політика винагороди АТ "ЮНЕКС БАНК"		
Перелік ВНА, що втрачають чинність із вступом в дію цього ВНА	Політика винагороди АТ "ЮНЕКС БАНК" (Версія 2.0) Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ЮНЕКС БАНК» (Версія 1.0)		
Історія ВНА			
Назва ВНА	Версія	Дата та № протоколу про затвердження ВНА/змін до ВНА	Дата набрання чинності ВНА/змін до ВНА
Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ЮНЕКС БАНК»	1.0	Рішення Наглядової ради від 30.07.2024, Протокол №55	
Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ЮНЕКС БАНК»	2.0	Рішення Наглядової ради від 09.06.2026, Протокол №55	

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	4
2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ	4
3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ.....	5
4. СТРУКТУРА ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ	6
5. УМОВИ ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ.....	7
6. КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ (КПЕ) ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ, ОЦІНКА ЇХ ВИКОНАННЯ.....	9
7. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ, ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ.....	10
8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	11

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ЮНЕКС БАНК» (далі – «Положення») визначає загальні принципи та критерії для встановлення фіксованої та змінної винагороди у АТ «ЮНЕКС БАНК» (далі «Банк») з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, виконання стратегічних цілей Банку та дотримання його корпоративних цінностей.
- 1.2. Положення є гендерно нейтральним та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників та забезпечує рівні можливості для всіх працівників незалежно від їхньої раси, статі, віку, вад та інших характеристик за рівну роботу чи роботу однакової цінності.
- 1.3. Положення є внутрішнім документом Банку, який описує систему винагороди членів Правління та впливових осіб Банку.
- 1.4. Положення розроблене з урахуванням вимог законодавства, в тому числі нормативно-правових актів Національного банку України (далі – НБУ), Статуту АТ «ЮНЕКС БАНК» (далі – Статут) та Політики винагороди АТ «ЮНЕКС БАНК» (далі – Політика винагороди).
- 1.5. Дія цього Положення поширюється на членів Правління та впливових осіб, які в межах своєї компетенції беруть участь у запровадженні системи винагороди членів Правління та впливових осіб, у нарахуванні та виплаті винагороди членам Правління та впливовим особам, а також у формуванні звітів про винагороду членів Правління та впливових осіб.

2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

- 2.1. В Положенні терміни вживаються у такому значенні:
 - **винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання за виконання членом Правління, впливовою особою покладених на нього/неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені внутрішніми документами Банку, умовами договору (якщо застосовно), 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 Банку (Наглядова рада або Правління), який встановлює розмір винагороди відповідного члена Правління, впливової особи відповідно до пунктів 3.1 та 3.2 цього Положення;
 - **Комітет з питань призначень та винагороди** – комітет Наглядової ради з питань призначень та винагороди;
 - **член Правління** – Голова Правління, заступник Голови Правління або інший член Правління;
 - **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, зокрема: Управління комплаєнс, Департамент ризиків, Служба внутрішнього аудиту;
 - **впливова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (відповідно до критеріїв, визначених Політикою винагороди), крім члена Правління, члена Наглядової ради;
 - **впливові особи (категорія I)** – впливові особи, безпосередньо підпорядковані Наглядовій раді;
 - **впливові особи (категорія II)** – впливові особи, які безпосередньо не підпорядковані Наглядовій раді;

- **договір** – трудовий договір або контракт, укладений Банком з членом Правління, впливовою особою;
- **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);
- **фіксована винагорода** – складова винагороди, яка відповідає критеріям, визначеним у пункті 4.2 Політики винагороди;
- **змінна винагорода** – складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою згідно з Політикою винагороди;
- **ключові показники ефективності** або **КПЕ** – кількісні та якісні показники, за допомогою яких визначається ступінь досягнення цілей і оцінюється ефективність діяльності Банку, його окремих підрозділів і працівників.

3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ

- 3.1. Наглядова рада встановлює розмір, умови та порядок виплати винагороди членів Правління та впливових осіб (категорія I), зокрема:
 - 3.1.1. членів Правління, Корпоративного секретаря, Головного ризик-менеджера, Головного комплаєнс-менеджера, Директора департаменту фінансового моніторингу та валютного нагляду;
 - 3.1.2. керівника та працівників Служби внутрішнього аудиту;.
- 3.2. Розмір, умови та порядок виплати винагороди впливових осіб (категорія II) регламентується внутрішніми положеннями і погоджується Правлінням, якщо інше не передбачено Статутом чи внутрішніми нормативними документами.
- 3.3. Основними критеріями визначення розміру винагороди є:
 - урахування розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків;
 - відповідність стратегії, довгостроковим цілям Банку його інтересам та цінностям;
 - запобігання конфлікту інтересів;
 - відповідність ринковим показникам винагороди: обґрунтованість стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розміру і умов виплати винагороди;
 - залежність винагороди від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності Банку;
 - змінна частина винагороди не є гарантованою, постійною та обов'язковою, та залежить від досягнення особливих результатів, успіхів та умов праці, окрім випадків, якщо інше не встановлено чинним законодавством України;
 - збалансованість між складовими винагороди: фіксованою (базовою) винагородою, змінною винагородою та іншими компонентами винагороди.
- 3.4. Банк укладає з кожним членом Правління трудовий договір у формі контракту на умовах, затверджених Наглядовою радою, у якому визначаються розмір та умови виплати його винагороди. Строк дії трудового контракту з членом Правління має відповідати строку повноважень цього члена Правління, що визначається рішенням Наглядової ради відповідно до законодавства та Статуту.
- 3.5. З впливовими особами укладається трудовий договір у формі контракту. Договір з впливовими особами категорії I - укладається на підставі рішення Наглядової ради, а з впливовими особами категорії II - на підставі рішення Правління.

4. СТРУКТУРА ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

- 4.1. Винагорода членів Правління та впливових осіб складається з фіксованої та змінної винагороди.
- 4.2. **Фіксована винагорода** складається з:
 - 4.2.1. основної заробітної плати – посадового окладу, що підлягає виплаті за виконання посадових обов'язків;
 - 4.2.2. додаткової заробітної плати (додаткового стимулювання), включаючи доплати, результативні надбавки, гарантійні виплати, що відповідають визначенню фіксованої винагороди з урахуванням специфіки роботи та умов праці;
 - 4.2.3. на підставі внутрішніх документів Банку, рішень відповідного органу управління, умов договору – інших складових фіксованої винагороди, передбачених пунктом 4.4 Політики винагороди.
- 4.3. Розмір фіксованої винагороди членів Правління та впливових осіб має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду, якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для виплати такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам члена Правління, впливової особи та рівню його (її) відповідальності, забезпечення конкурентоспроможного рівня винагороди, узгодженого з ринковими стандартами та критеріями сталого розвитку, визначеними в Політиці винагороди.
- 4.4. **Змінна винагорода** є негарантованою складовою винагороди, яка мотивує на досягнення ухвалених стратегічних та короткострокових фінансових, операційних та інших цілей, а також індивідуальних цілей з метою реалізації стратегії розвитку Банку та забезпечення його ефективної роботи, та складається з:
 - 4.4.1. щомісячних, кварталних, піврічних та/або річних премій, порядок визначення розміру яких визначений внутрішніми положеннями Банку про преміювання членів Правління та відповідних підрозділів / категорій працівників, до яких віднесено відповідну впливову особу. Якщо Член Правління є керівником структурного підрозділу, він може отримувати премію, як керівник структурного підрозділу згідно з Методикою розрахунку результативної надбавки працівників підрозділу Банку.
 - 4.4.2. разових премій, рішення щодо виплати яких може бути прийнято відповідним органом управління у випадку виконання додаткових, особливо важливих завдань, успішної реалізації проектів або виконання робіт, направлених на максимізацію доходів Банку, та/або мінімізацію витрат Банку, та/або підвищення якості обслуговування клієнтів Банку, якщо такі завдання, проекти, роботи не були передбачені КПЕ (з визначенням у такому рішенні підстави та наданням обґрунтувань для виплати та визначення розміру такої премії).
- 4.5. Банк не здійснює додаткові пенсійні виплати на користь членів Правління та впливових осіб.
- 4.6. 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. Виплата змінної винагороди здійснюється виключно у грошовій формі.
- 4.7. Виплати зі звільнення у розмірі, що перевищує мінімальний розмір вихідної допомоги, встановлений законодавством, не є ані фіксованою, ані змінною винагородою. Це окремий вид виплати, який може встановлюватися члену Правління, впливовій особі у випадках та на умовах, передбачених внутрішніми документами Банку та/або рішенням відповідного органу управління, і передбачаються у договорі.

- 4.8. 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. Відповідний орган управління може встановити члену Правління, впливовій особі менше співвідношення між фіксованою та змінною частинами винагороди, яке визначається у договорі.
- 4.9. Рішенням відповідного органу управління можуть бути запроваджені інші складові винагороди членів Правління або впливових осіб, які включаються до фіксованої або змінної винагороди.
- 4.10. При виплаті винагороди членам Правління, впливовим особам Банк у випадках та в порядку, передбачених законодавством України, виступає податковим агентом зазначених осіб та нараховує, утримує і сплачує відповідні податки, збори, інші обов'язкові платежі.

5. УМОВИ ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ

- 5.1. Система та принципи преміювання, правила розрахунку розміру премій, база преміювання, умови, за яких може бути виплачена премія, визначаються окремим внутрішнім нормативним документом – для кожного окремого напрямку.
- 5.2. Відповідний орган управління приймає рішення про нараховування/виплату змінної винагороди члену Правління, впливовій особі з урахуванням фінансового стану Банку, прийнятих Банком ризиків та результатів прийняття ризиків, фінансових та інших результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівника, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на фінансовий стан, результати діяльності та сталий розвиток Банку та не стимулюють надмірні ризики, враховують довгострокові результати діяльності Банку та стійкість до ризиків. Оцінка здійснюється за звітний фінансовий рік або інший звітний період, визначений внутрішніми документами Банку.
- 5.3. Рішення про виплату змінної винагороди члену Правління, впливовій особі (в тому числі про виплату відстроченої частини змінної винагороди), відповідний орган управління приймає на підставі обґрунтованого судження та з урахуванням критеріїв сталого розвитку і показників, визначених пунктом 5.6 Політики винагороди, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою. У разі незадовільних результатів роботи за окремими напрямками, відповідний орган управління може коригувати (зменшувати) розмір змінної винагороди всіх або окремих членів Правління, впливових осіб або відмовитися від її виплати.
- 5.4. Відповідний орган управління приймає рішення про виплату члену Правління, впливовій особі змінної винагороди за звітний фінансовий рік з дотриманням таких вимог щодо відстрочення змінної винагороди:
 - 5.4.1. якщо розмір належної до виплати змінної винагороди за фінансовий рік не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, з членом Правління, впливовою особою, та не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди за такий фінансовий рік, відповідний орган управління має право прийняти рішення про виплату змінної винагороди грошима у повному розмірі без відстрочення (у разі якщо відповідний працівник став членом Правління чи впливовою особою не з початку фінансового року, співвідношення змінної та фіксованої винагороди розраховується за весь відповідний період нараховування);
 - 5.4.2. якщо розмір належної до виплати змінної винагороди дорівнює або більший суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим

- НБУ на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, з членом Правління, впливовою особою, або перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди за такий фінансовий рік, відповідний орган управління приймає рішення про відстрочення виплати частини змінної винагороди відповідно до пункту 5.5.
- 5.5. Відстрочення виплати частини змінної винагороди здійснюється на таких умовах:
- 5.5.1. перша (основна) частина, що складає до 40% змінної винагороди за відповідний фінансовий рік (далі – невідстрочена частина), виплачується після рішення відповідного органу управління, решта вважається відстроченою виплатою (далі – відстрочена виплата);
- 5.5.2. відстрочена виплата складає щонайменше 60% змінної винагороди за відповідний фінансовий рік та фіксується як сума в євро, розрахована за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття рішення про відстрочення змінної винагороди;
- 5.5.3. період відстрочення починається з дня виплати невідстроченої частини та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена, або коли відстрочена виплата зменшена до нуля в результаті її зменшення / скасування;
- 5.5.4. відстрочена виплата ділиться на не менше ніж чотири частини по не більше ніж 25% кожна і виплачується протягом не менше ніж чотирьох наступних років з проміжком між виплатами не менше 1 року, або може надаватися як повна виплата в кінці періоду відстрочення;
- 5.5.5. перша частина відстроченої виплати не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення;
- 5.5.6. виплата кожної частини відстроченої винагороди здійснюється на підставі рішення відповідного органу управління в гривні за офіційним курсом гривні до євро, установленим НБУ на дату прийняття рішення про виплату такої частини відстроченої винагороди;
- 5.5.7. під час здійснення виплат відстроченої змінної винагороди, Банк продовжує оцінювати показники фінансового стану, результати діяльності Банку, ефективності роботи членів Правління / впливових осіб і враховувати їх під час здійснення відповідних відстрочених виплат;
- 5.5.8. рішення про виплату відстроченої змінної винагороди приймається після проведення оцінки наявності критеріїв для зменшення, скасування чи повернення змінної винагороди та з урахуванням результатів такої оцінки.
- 5.6. 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 в такому порядку:
- 5.6.1. рішення про зменшення/скасування/повернення змінної винагороди приймається відповідним органом управління на підставі доказів щодо наявності критеріїв для застосування зменшення/скасування/повернення змінної винагороди, передбачених пунктом 5.10 Політики винагороди та/або договором (далі – критерії) та має враховувати довгострокові результати діяльності та розвиток Банку і сталість до ризиків;
- 5.6.2. у рішенні про зменшення / скасування змінної винагороди обов'язково зазначаються застосовані критерії та розмір змінної винагороди до зменшення / скасування, дати зменшення / скасування раніше нарахованої, але не виплаченої змінної винагороди;
- 5.6.3. рішення про повернення змінної винагороди може бути прийняте не пізніше чотирьох років, що відповідає періоду оцінки результатів діяльності та ризиків Банку, у тому числі з урахуванням строків відстрочення та виплати змінної винагороди, після прийняття рішення про виплату першої (основної) частини змінної винагороди, яка підлягає поверненню, та у ньому обов'язково зазначаються застосовані критерії та розмір змінної

- винагороди до повернення, строк для її повернення, а також інформація про реквізити рахунку Банку, на який має бути повернена змінна винагорода;
- 5.6.4. повернення змінної винагороди здійснюється шляхом перерахування суми змінної винагороди, що підлягає поверненню, на рахунок Банку, визначений рішенням відповідного органу управління;
- 5.6.5. зменшення / скасування / повернення змінної винагороди може бути застосоване як до працюючих членів Правління, впливових осіб, так і до тих, трудові відносини з якими припинені (колишніх працівників);
- 5.6.6. оцінка наявності критеріїв (як щодо працюючих членів Правління, впливових осіб, так і щодо колишніх працівників) здійснюється не рідше, ніж один раз на рік, результати такої оцінки розглядаються відповідним органом управління;
- 5.6.7. відповідальні підрозділи та посадові особи Банку, яким в межах компетенції стає відома інформація про виявлення підстав для скасування/зменшення/ повернення змінної винагороди, зобов'язані повідомити відповідний орган управління про виявлення та суть таких підстав.
- 5.7. Умови виплати змінної винагороди, а також підстави для її зменшення / скасування / повернення обов'язково включаються до договорів з членами Правління та впливовими особами. Виплата змінної винагороди членам Правління та впливовим особам здійснюється виключно за умови включення таких умов до договорів. У разі відмови члена Правління, впливової особи від підписання договору (додаткового договору до нього) для закріплення таких умов / підстав, виплата змінної винагороди не здійснюється. Укладення таких договорів контролюється Департаментом персоналу.
- 5.8. 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. Оцінка ефективності діяльності колишнього працівника, прийняття рішення про виплату змінної винагороди та виплата змінної винагороди здійснюються на загальних підставах і в порядку, передбачених цим Положенням та іншими внутрішніми документами. Відповідні положення договорів про виплату змінної винагороди залишаються чинними після припинення повноважень (звільнення) члена Правління, впливової особи.
- 5.9. У разі припинення трудових відносин з членом Правління, впливовою особою, такий член Правління, впливова особа не позбавляються права на отримання відстрочених виплат у загальному порядку.

6. КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ (КПЕ) ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ, ОЦІНКА ЇХ ВИКОНАННЯ

- 6.1. Порядок розробки та встановлення КПЕ членам Правління та впливовим особам, оцінки їх досягнення, а також розрахунку розміру місячних, квартальних, піврічних та/або річних премій, визначається Положенням про матеріальну мотивацію персоналу АТ «ЮНЕКС БАНК».
- 6.2. КПЕ головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, впливових осіб, які працюють в підрозділах контролю, мають ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним структурним підрозділом, на досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаними чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.
- 6.3. Рішення відповідного органу управління щодо встановлення КПЕ включає щонайменше перелік показників, планові значення / очікувані результати для вимірювання (оцінки) їх виконання та питому вагу (відсоток) кожного КПЕ.
- 6.4. КПЕ можуть переглядатися протягом відповідного періоду з метою врахування економічних, політичних та інших факторів, що знаходяться поза контролем Банку та

впливають на виконання відповідних КПЕ, згідно з вимогами внутрішніх нормативних документів Банку.

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

- 7.1. Банк щорічно складає звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб.
- 7.2. Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб має містити інформацію щодо:
 - 7.2.1. сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
 - 7.2.2. строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
 - 7.2.3. опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Правління, впливовим особам;
 - 7.2.4. фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди;
 - 7.2.5. виявлених банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
 - 7.2.6. узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:
 - фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
 - підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління, впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління, впливовій особі;
 - наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Правління, впливової особи.
 - 7.2.7. таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління, впливових осіб у звітному фінансовому році:
 - суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
 - ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.
 - 7.2.8. таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління, впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:
 - участі в програмі з фіксованими виплатами – щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
 - участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління, впливових осіб протягом звітного фінансового року;
 - 7.2.9. надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).
- 7.3. Наглядова рада затверджує Звіт за поданням і після його розгляду Комітетом з питань призначень винагороди.
- 7.4. Звіти розміщуються на веб-сторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою із забезпеченням можливості їх перегляду.
- 7.5. Звіти використовуються Банком як інструмент для оцінки ефективності застосування системи винагороди, визначеної цим Положенням та Політикою винагороди. Інформація, що міститься у Звітах, є основою для оцінки відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку, принципам сталого розвитку, а також вимогам

щодо дотримання обмежень і принципів винагороди з урахуванням стратегії Банку та його профілю ризику.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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