



ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Наглядової ради
АТ «БАНК 3/4»
Протокол №15 від 27.10.2022 р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ
ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК 3/4»

Київ 2022

Зміст

| | |
|---|----|
| 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ | 3 |
| 2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ | 3 |
| 3. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ | 4 |
| 4. ЗАГАЛЬНИЙ ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ В БАНКУ | 6 |
| 5. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ | 7 |
| 6. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ | 10 |
| 7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ | 14 |

1. Загальні положення

1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК 3/4» (далі – Положення) описує систему винагороди та встановлює порядок виплати винагороди членам Правління та впливовим особам АТ «БАНК 3/4» (далі – Банк) за їхню діяльність на посадах, а також вимоги до звітів про винагороду членів Правління та впливових осіб і порядку їх розгляду.

2. Положення розроблене на підставі:

Закону України «Про банки і банківську діяльність»;

Закону України «Про акціонерні товариства»;

Положення про політику винагороди в Банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020р. №153 зі змінами та доповненнями;

Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018р. №814-рш зі змінами та доповненнями;

інших нормативно-правових актів Національного банку України;

Статуту, Політики винагороди АТ «БАНК 3/4» та інших внутрішніх нормативних документів АТ «БАНК 3/4».

3. Положення є внутрішнім нормативним документом Банку.

2. Терміни та скорочення

4. У цьому Положенні допускається використовувати найменування Рада, що є тотожним найменуванню Наглядова рада.

5. В цьому Положенні терміни та скорочення вживаються у наступних значеннях:

винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління, впливової особи за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління, такою впливовою особою та Банком договору (контракту)/ рішенням Ради /Правління (для членів Правління, впливових осіб);

виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом Правління, впливовою особою за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень [якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті)];

впливова особа - керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є членом Правління, інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління);

Загальні збори – загальні збори учасників (акціонерів Банку), що є вищим органом управління Банком. У період, коли всі акції Банку належать одній особі, повноваження загальних зборів виконує акціонер одноосібно, а рішення єдиного учасника (Акціонера) Банку мають статус протоколу Загальних зборів;

змінна винагорода - складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

підрозділи контролю - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), підрозділ внутрішнього аудиту, підрозділ із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення (далі – підрозділ фінансового моніторингу);

програма стимулювання - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Правління, впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

система негрошового стимулювання - сукупність заходів Банку з надання членам Правління, впливовим особам в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;

фіксована винагорода – це складова винагороди, яка становить винагороду (основну й додаткову заробітну плату) членів Правління, впливових осіб відповідно до укладених з ними трудових договорів (контрактів) або штатного розпису Банку.

Інші терміни та скорочення у цьому Положенні вживаються в значеннях, наведених у Законах України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства» та нормативно-правових актах Національного банку України.

3. Основні засади системи винагороди членів Правління та впливових осіб Банку

6. Система винагороди членів Правління та впливових осіб запроваджується Наглядовою радою відповідно до Закону України «Про банки і банківську діяльність», Статуту Банку, Політики винагороди Банку та цього Положення.

7. Винагорода членів Правління, впливових осіб є справедливою і зваженою компенсацією за їх діяльність в інтересах Банку, підвищує їх матеріальну зацікавленість в підсумках своєї діяльності.

8. Голова та члени Правління Банку, впливові особи мають право на отримання винагороди за належне виконання своїх посадових обов'язків.

9. Наглядова рада затверджує умови трудових договорів (контрактів), що укладаються з членами Правління Банку, керівником та працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головним ризик-менеджером, головним комплаєнс-менеджером, керівником підрозділу фінансового моніторингу, якщо керівник/менеджер не є членом Правління, встановлює розмір їхньої винагороди в порядку та на умовах, визначених цим Положенням та нормативно правовими актами НБУ. Голова Правління встановлює розмір винагороди інших працівників Банку, якщо інше не передбачено законодавством України і/або Статутом Банку.

10. Рада затверджує бюджети підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту, фінансового моніторингу, враховуючи в них достатній розмір фінансового забезпечення/ винагороди керівників і працівників цих підрозділів, та здійснює контроль за виконанням бюджетів.

11. Критерії визначення розміру винагороди (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв визначені у цьому Положенні.

12. Розмір фінансового забезпечення/ винагороди головного ризик-менеджера та головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, Відповідального працівника та працівників Підрозділів контролю визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності та результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

Оцінка ефективності роботи вище зазначених працівників має ґрунтуватися на досягненні їх цілей таким чином, щоб не обмежувати їх незалежність. Разом з тим, це не обмежує можливість виплат змінної частини винагороди таким працівникам. Змінна частина винагороди головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, Відповідального працівника, працівників Підрозділів контролю має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності.

13. Рішення про виплату змінної винагороди членам Правління Банку, впливовим особам, заохочувальних і компенсаційних виплат, впровадження програм стимулювання, інших форм винагород приймається Наглядовою радою Банку з дотриманням бюджету Банку в т ч бюджетів підрозділів контролю.

14. При визначенні розміру винагороди членам Правління, впливовим особам Наглядова рада Банку керуються такими критеріями:

винагорода має бути справедливою і адекватною компенсацією членам Правління, впливовим особам за їх діяльність;

структура винагороди може містити фіксовані і змінні складові, проте має бути прозорою і доступною для розуміння;

змінні складові винагороди застосовуються відповідно до заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління, впливових осіб, які не повинні стимулювати прийняття підвищених ризиків;

величина винагороди має бути співвіднесена з довгостроковими інтересами Банку;

винагорода членів Правління залежить від індивідуальної ефективності їх діяльності, досягнення запланованих показників ефективності і досягнення бізнес-цілей Банку;

розмір змінної частини винагороди членів Правління, залежить від результатів їх діяльності, у тому числі від негативних фінансових наслідків для Банку (втрат, збитків), які виникають у зв'язку з реалізацією прийнятих за рішенням такого члена Правління ризиків;

винагорода членів Правління, впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників/розмірів і умов виплати винагороди на аналогічних посадах в банківському секторі у регіоні з метою залучення, утримання, а також мотивації працівників, які мають необхідні професійні якості і навички для виконання своїх посадових обов'язків та функцій;

однаковий рівень винагороди встановлюється для членів Правління/впливових осіб чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

виплата винагороди не має призводити до поточних збитків Банку.

15. Винагорода має бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір, організаційну структуру, особливості діяльності Банку, характер й обсяг банківських та інших фінансових послуг, профіль ризику Банку, декларацію схильності до ризиків Банку, фінансовий стан Банку.

16. Якщо Рада Банку не прийме іншого рішення, в Банку не проводиться періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди членам Правління, впливовим особам.

4. Загальний порядок виплати винагороди членам Правління та впливовим особам в Банку

17. Порядок виплати винагороди членам Правління, впливовим особам в Банку встановлюється чинним законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України, Статутом Банку, Колективним договором, Політикою винагороди, Положенням про оплату праці та стимулювання працівників АТ «БАНК 3/4» та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

18. Виплата фіксованої винагороди членам Правління та впливовим особам Банку здійснюється щомісячно з дати їх обрання (призначення) на посади, до дати припинення їх повноважень (якщо інше не передбачено рішенням Ради). Банк дотримується політики безстрокових трудових договорів з членами Правління та впливовими особами.

Виплати змінної винагороди здійснюються на підставі рішень Наглядової ради Банку або інших уповноважених Радою органів Банку відповідно до Політики винагороди.

19. Виплата фіксованої винагороди Голові та членам Правління Банку, впливовим особам, які перебувають у штаті Банку, здійснюється у вигляді заробітної плати, порядок нарахування і виплати якої регулюється

законодавством України про оплату праці та внутрішньобанківським документом з питань оплати праці.

20. Винагорода Голові та/або членам Правління Банку, впливовим особам виплачується в грошовій формі у національній валюті України шляхом зарахування коштів на їхні банківські рахунки або готівкою з каси Банку.

21. Сума винагороди членів Правління, впливових осіб підлягає оподаткуванню відповідно до чинного податкового законодавства України. Банк, як податковий агент, нараховує, утримує та перераховує до бюджету належні податки і збори.

5. Структура винагороди Голови та членів Правління, впливових осіб

22. Винагорода Голові та членам Правління Банку, впливовим особам може встановлюватись у фіксованому розмірі або містити фіксовані і змінні складові.

23. Фіксована винагорода – складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка одночасно:

має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління, або штатного розпису Банку;

відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності;

не залежить від результатів діяльності Банку;

є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;

має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;

має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління, впливовою особою його(її) функцій у Банку;

не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

24. Фіксована винагорода члена Правління, впливової особи, який(-а) перебуває у штаті Банку, включає основну й додаткову заробітну плату.

Основна заробітна плата у формі посадового окладу встановлюється члену Правління, впливовій особі у розмірі, визначеному Наглядовою радою, та на підставі Штатного розпису, що не суперечить рішенню Наглядової ради.

Додаткова заробітна плата включає виплати, визначені законодавством: оплату роботи у надурочний час і у святкові та неробочі дні; індексацію заробітної плати тощо. Виплати, що належать до додаткової заробітної плати, але передбачені законодавством про оплату праці, встановлюються на підставі наказів Голови Правління Банку. Інші складові додаткової заробітної плати членів Правління, впливових осіб встановлюються Радою (під час затвердження бюджету, чи окремими рішеннями).

25. Основна і додаткова заробітна плата виплачується два рази на місяць регулярно в робочі дні у строки, встановлені Колективним договором з урахуванням законодавства про оплату праці.

26. Фіксовані складові винагороди повинні бути достатніми для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення змінної винагороди, в разі її призначення), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Виплати змінних складових винагороди є додатковою винагородою, а відмову від їх виплати члени Правління, впливові особи не повинні сприймати як покарання.

27. Під час оцінки критеріїв визначення розміру фіксованої винагороди ключовим аспектом є встановлення її відповідності професійному досвіду, функціональним обов'язкам, рівню відповідальності особи, поточним ринковим умовам оплати праці. Таке визначення здійснюється за професійним судженням з урахуванням того, що розмір фіксованої винагороди має забезпечувати зацікавленість члена Правління, впливової особи у належному виконанні обов'язків протягом тривалого періоду та відповідати критеріям, встановленим у цьому Положенні.

28. Процес узгодження розміру фіксованої винагороди базується на критеріях, встановлених в цьому Положенні, враховує умови виконання аналогічної роботи в банківському секторі та відбувається шляхом перемовин.

29. Порядок оцінки критеріїв визначення фіксованої винагороди включає аналіз дотримання вимог цього Положення до критеріїв визначення фіксованої винагороди та оцінку діяльності кожної впливової особи, кожного члена Правління та Банку в цілому.

30. Методи, які застосовує Банк для оцінки ефективності роботи членів Правління, впливових осіб:

якісні, коли дається загальна оцінка якості виконання завдань членом Правління, впливовою особою;

комбіновані, які передбачають поєднання кількісних та якісних методів, і аналіз кількісних (наприклад, для членів Правління: частота проведення засідань Правління, кількість засідань, на яких був присутній член Правління, кількість прийнятих ним рішень, участь у комітетах Правління, прибуток Банку, отриманий у звітному періоді, штрафні санкції, застосовані до Банку тощо) та якісних показників (результат діяльності на посаді, складність виконуваних завдань, компетентність, активність у обговоренні питань, прийнятті рішень, участь у навчальних процесах, комунікаціях з працівниками Банку, Наглядовою радою);

професійне судження – коли визначається загальна зацікавленість Банку в конкретній особі, її формальний та неформальний, основний на лідерських якостях, вклад у розвиток Банку.

31. Оцінка критеріїв визначення фіксованої винагороди здійснюється під час призначення винагороди та розгляду Звіту про винагороду.

32. Змінні складові винагороди Голови і членів Правління, впливових осіб можуть встановлюватись на основі критеріїв оцінки їх ефективності, зазначених у цьому Положенні, та можуть включати заохочувальні та компенсаційні виплати, такі як:

1) винагороди та заохочення, що мають одноразовий характер: винагорода за підсумками роботи за певний період; участь у прибутках; виплата за

особливий внесок у виконання бізнес-плану або розвиток Банку; виплата до ювілейної дати; виплата з нагоди професійного свята і т.і.;

2) матеріальна допомога і виплати соціального характеру, що мають індивідуальний характер (оплата добровільного медичного страхування, оплата лікування, допомога на оздоровлення у зв'язку з наданням відпустки; матеріальна допомога при народженні дитини тощо).

3) компенсаційні виплати: оплата проїзних квитків; витрат на проживання в готелі під час відрядження; оплата навчання або підвищення кваліфікації; тощо.

33. Програми стимулювання, виплати зі звільнення, додаткове пенсійне забезпечення або виплати в разі дострокового виходу на пенсію членів Правління, впливових осіб не застосовуються як контрактні зобов'язання, але можуть бути запроваджені рішенням Наглядової ради, яке має містити умови надання заохочувальних і компенсаційних виплат членам Правління чи впливовим особам на підставі критеріїв ефективності їх роботи.

34. Рішення про встановлення змінних складових винагороди членам Правління/ впливовим особам Банку, про вид змінної винагороди, розмір і строк виплати приймається Наглядовою радою Банку з дотриманням бюджету, та не застосовується як контрактне зобов'язання. Таке рішення має містити критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди (окремо щодо кожного виду змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв та не наражати Банк на ризик погіршення ліквідності.

35. Рішення про здійснення компенсаційних виплат та виплат соціального характеру Банку приймається Головою Правління за наявності підтверджуючих витрати документів.

36. Матеріальна допомога (крім випадків, коли обов'язковість та розмір таких виплат встановлені законодавством) в розмірі, що не перевищує посадовий оклад, надається за рішенням Правління Банку або наказом Голови Правління Банку на підставі заяви члена Правління чи впливової особи, що потребує такої допомоги.

Рішення про надання матеріальної допомоги члену Правління або впливовій особі в розмірі, що перевищує посадовий оклад, приймається Радою, або Рада має право делегувати відповідні повноваження Правлінню.

37. Рішення щодо виплати змінної винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності.

38. Основні критерії ефективності роботи членів Правління/ впливових осіб та Банку в цілому, що є достатньою умовою для прийняття рішення про виплату змінної винагороди:

наявність поточного операційного прибутку

та

дотримання економічних нормативів.

39. Порядок визначення розміру змінної винагороди визначається Політикою винагороди.

40. Оцінка ефективності роботи кожного з членів Правління, кожної впливової особи для виплати змінної винагороди проводиться Радою Банку із застосуванням методів, визначених цим Положенням та Політикою винагороди. Оцінці може підлягати також робота підрозділу контролю, Правління Банку в цілому.

41. Для оцінки персональних результатів роботи окремого члена Правління/ впливової особи, як правило, застосовуються індивідуальні кількісні та/або якісні показники ефективності.

42. Виплата частини змінної складової винагороди, в разі її застосування, може бути відстрочена на певний період, який визначається за рішенням Наглядової ради (наприклад, до кінця місяця, кварталу або року). Розмір частини змінної складової, що підлягає відстроченню, визначається Радою.

43. Наглядова рада має право прийняти рішення щодо:

1) виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати,
2) скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);

3) повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильною/ недостовірною) та встановлення строку такого повернення;

4) не виплати змінної винагороди у разі дострокового припинення повноважень члена Правління;

5) визначення розміру виплат зі звільнення члена Правління, впливової особи.

44. У Банку не запроваджено систему додаткового пенсійного забезпечення та не здійснюється виплата винагород у разі дострокового виходу на пенсію членів Правління, впливових осіб.

45. Негрошове стимулювання членів Правління, впливових осіб в Банку не здійснюється.

6. Вимоги до Звітів про винагороду членів Правління, впливових осіб

46. Звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб має містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності цьому Положенню;

3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам;

4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);

5) фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди;

6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:

- повноважень та складу комітету з винагороди (у разі його створення);
- найменування / прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;
- ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;

7) програми стимулювання. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року;

8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно з цим Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів цього Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;

9) виявлених Банком порушень умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

47. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), або причини його відсутності;

2) рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;

3) рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління Банку;

4) несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління Банку;

5) повідомлені членом Правління Банку випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів;

6) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;

7) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління.

48. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити інформацію щодо:

1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;

2) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

3) рішення, від прийняття яких впливова особа відмовилася, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;

4) повідомлені впливовою особою випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів.

49. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Правління, впливових осіб у звітному фінансовому році:

1) загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

2) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;

3) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;

4) суми виплат зі звільнення;

5) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком;

6) інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

50. У разі запровадження в Банку програми пенсійного забезпечення Звіт про винагороду має містити також інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління, впливових осіб в програмі пенсійного забезпечення:

1) у разі участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;

2) у разі участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління, впливових осіб протягом звітного фінансового року.

51. Банк включає до Звіту про винагороду відповіді по всіх питаннях, вказаних в п.п. 46-50 із поясненнями щодо відсутності інформації в разі непризначення певних виплат.

52. Звіти про винагороду членів Правління, впливових осіб складаються Корпоративним секретарем, а вразі його відсутності - Секретарем Ради. Для отримання інформації, необхідної для складання звітів, він може зробити запит будь-якому підрозділу Банку, а також прийняти до уваги дані, зібрані в процесі самооцінки членів Правління, комітетів Правління, керівників підрозділів контролю, Відповідального працівника. Обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди члена Правління Банку/ впливової особи (за наявності) складає Голова Ради.

53. Секретар Ради має право на отримання, а підрозділи Банку зобов'язані надати на його запит у письмовому або електронному вигляді наступну інформацію:

інформацію у обсязі, необхідному для складання Звіту, про фактично здійснені виплати на користь членів Правління, впливових осіб протягом звітного періоду, відхилення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно з цим Положенням – від служби Головного бухгалтера;

інформацію щодо підтверджених фактів неприйнятної поведінки членів Правління, впливових осіб Банку (у т.ч. повідомлених конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів, а також виявлених Банком порушень умов цього Положення – від Управління комплаєнс;

інформації про отримані членами Правління та впливовими особами кредити та відсоткові ставки за ними, про несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління Банку – від Кредитного управління;

інших даних, необхідних для складання Звіту – від інших підрозділів Банку.

54. Рада розглядає і затверджує Звіти про винагороду членів Правління, впливових осіб за поданням і після їх розгляду комітетом з винагороди (якщо такий комітет у Банку створено) щороку.

55. Банк розміщує Звіти про винагороду, виплачену членам Правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на веб-сайті Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Радою із забезпеченням можливості його перегляду.

56. Під час оприлюднення Звіту про винагороду інформація розкривається знеособлено в узагальненому вигляді. Звіт складається і оприлюднюється щодо Правління/ впливових осіб в цілому та не містить інформації щодо дій/виплат на користь окремих членів Правління/ окремої впливової особи. Інформація, зазначена в п.п. 47-48 цього Положення розкривається персоніфіковано за кожним окремим членом Правління/ впливовою особою. Під час розкриття інформації про рішення, прийняті за підтримки члена Правління/впливової особи, не допускається розкриття інформації, що містить банківську таємницю, крім випадків, встановлених Законом України «Про банки і банківську діяльність».

57. Інформація про затвердження Звіту про винагороду членів Правління належить до особливої інформації емітента цінних паперів, яка розкривається у порядку, встановленому чинним законодавством.

58. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Правління, впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму Річному звіті із зазначенням:

- 1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
- 2) сум невикладеної відкладеної винагороди;
- 3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
- 4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;

5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

7. Заключні положення

59. Це Положення затверджується Наглядовою радою за поданням та після розгляду комітетом з винагороди (якщо такий комітет у Банку створено) і набуває чинності з моменту його затвердження. Положення діє до його скасування або затвердження у новій редакції.

60. Наглядова рада щороку переглядає це Положення щодо доцільності внесення змін до нього.

61. Зміни та доповнення до цього Положення набирають чинності з моменту їх затвердження Радою Банку.

62. Банк розміщує Положення на веб-сайті Банку протягом 15 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості перегляду.

63. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України або нормативним актам Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нових нормативних актів Національного банку України, це Положення буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України або нормативним актам Національного банку України.