



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням єдиного акціонера
АТ «БАНК 3/4»

№6 від «10» листопада 2022 р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК 3/4»
(НОВА РЕДАКЦІЯ)

Київ 2022

Зміст

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ	3
3. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ	4
4. ЗАГАЛЬНИЙ ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ РАДИ БАНКУ	5
5. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ РАДИ	7
6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ РАДИ	11
7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	14

1. Загальні положення

1. Положення про винагороду членів Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК 3/4» (далі – Положення) описує систему винагороди та встановлює порядок виплати винагороди членам Наглядової ради за їхню діяльність на посадах Голови та членів Наглядової ради АТ «БАНК 3/4» (далі – Банк), а також вимоги до звіту про винагороду членів Ради і порядку його 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, Голова Ради, член Ради, що є тотожним найменуванню Наглядова рада, Голова Наглядової ради, член Наглядової ради.

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

винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Ради за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Ради та Банком договору (контракту)/ рішенням Загальних зборів учасників (акціонерів) Банку;

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

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 Ради, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

програма стимулювання - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Ради 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 Ради, 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 Ради в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;

цивільно-правовий договір з членом Ради, Договір – договір, який укладається між Банком та фізичною особою щодо виконання нею функцій члена або Голови Наглядової ради Банку на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів. Цей Договір регулює права, обов'язки і відповідальність члена Ради Банку, порядок його (її) роботи і виплати винагороди за виконання посадових обов'язків;

фіксована винагорода – це складова винагороди, яка становить винагороду (основну й додаткову заробітну плату) членів Наглядової ради відповідно до укладених з ними цивільно-правових договорів (контрактів).

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 Наглядової ради Банку

6. Система винагороди членів Наглядової ради Банку запроваджується Загальними зборами відповідно до Закону України «Про акціонерні товариства», Статуту Банку, Політики винагороди Банку та цього Положення.

7. Винагорода членів Наглядової ради Банку є справедливою і зваженою компенсацією членам Наглядової ради за їх діяльність в інтересах Банку, підвищує їх матеріальну зацікавленість в підсумках своєї діяльності.

8. Голова та члени Наглядової ради Банку мають право на отримання винагороди за належне виконання своїх посадових обов'язків на підставі рішень Загальних зборів, укладених з ними Договорів в порядку та на умовах, визначених цим Положенням. Робота Наглядової ради та кожного її члена оцінюється відповідно до критеріїв, розроблених Банком.

9. Рішення про виплату винагороди членам Наглядової ради Банку, структуру винагороди, в тому числі її фіксованої складової, змінної складової, заохочувальних і компенсаційних виплат, впровадження програм стимулювання, інших форм винагород, а також встановлення строків виплати винагороди приймається Загальними зборами Банку.

Якщо Загальні збори Банку не прийняли рішення про виплату винагороди члену Ради, вважається, що Договір з членом Ради укладається на безоплатній основі.

10. При визначенні розміру винагороди членам Наглядової ради Загальні збори Банку керуються такими принципами:

винагорода має бути справедливою і адекватною компенсацією членам Ради 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 Ради, які не повинні стимулювати прийняття підвищених ризиків;

величина винагороди має бути співвіднесена з довгостроковими інтересами Банку;

винагорода членів Ради Банку має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

виплата винагороди не має призводити до збитків Банку;

у разі припинення Договору (контракту) через незадовільну роботу винагорода члену Ради не виплачується.

Незадовільною роботою члена Ради вважається:

ухилення від виконання своїх посадових обов'язків;

неповідомлення про конфлікт інтересів;

умисне прийняття рішень в супереч інтересам Банку.

11. Виплата винагороди членам Ради здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків.

12. Якщо Рада Банку не прийме іншого рішення, в Банку не проводиться періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди.

4. Загальний порядок виплати винагороди членам Ради Банку

13. Порядок виплати винагороди членам Ради Банку встановлюється чинним законодавством України, Статутом Банку, Положенням про Наглядову раду Банку, а також цивільно-правовим договором (контрактом), що укладається з кожним членом Наглядової ради.

14. Виплата винагороди (в разі її призначення) членам Ради Банку здійснюється з дати їх обрання (призначення) на посади Голови та членів Ради Банку на підставі цивільно-правових договорів, укладених з ними, або з дати, вказаної у рішенні Загальних зборів, до дати припинення їх повноважень (якщо інше не передбачено рішенням Загальних зборів).

15. Від імені Банку договір (контракт) з членом Ради підписує особа, уповноважена на це Загальними зборами, на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів Банку. Як правило, договори з членами Ради укладаються на строк дії їхніх повноважень.

16. Цивільно-правовий договір, що укладається з Головою або членом Ради Банку на умовах оплатності, зокрема містить положення про:

структуру винагороди, яка підлягатиме сплаті Голові або члену Наглядової ради (фіксована винагорода, змінна винагорода, компенсаційні витрати, пов'язані з виконанням членом Ради своїх функцій);

періодичність виплати винагороди;

обставини, за яких винагорода не виплачується (за наявності таких обставин);

документальне оформлення оцінки результативності та ефективності роботи члена Ради протягом фінансового року.

17. В разі, якщо умовами Договору з членом Ради передбачається його оплатність, член Ради може бути прийнятий до штату Банку, в такому разі наказ про прийом на роботу на підставі відповідного рішення Загальних зборів видає Голова Правління Банку.

18. Виплата винагороди Голові та/або членам Ради Банку, 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.

19. Виплата винагороди Голові та/або членам Ради Банку здійснюється в грошовій формі шляхом зарахування коштів на їхні банківські рахунки або готівкою з каси Банку.

20. Сума винагороди членам Ради Банку підлягає оподаткуванню відповідно до чинного податкового законодавства України. Банк, як податковий агент, нараховує, утримує та перераховує до бюджету належні податки та збори.

21. Витрати на сплату винагороди членам Наглядової ради розглядаються як оплата їхніх послуг і відносяться до складу витрат Банку.

22. У разі прийняття Загальними зборами Банку рішення про зміну розміру чи порядку виплати винагороди членам Ради Банку, Банк має укласти з членом Ради новий чи додатковий договір про зміну умов цивільно-правового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Ради на підставі рішення Загальних зборів, а для Голови або члена Ради, що перебуває у штаті Банку, про це також видається відповідний наказ, з яким він ознайомлюється під розпис.

23. Дія договору (контракту) з Головою або членом Ради припиняється у разі припинення його повноважень.

24. Про звільнення Голови або члена Ради, який перебуває у штаті Банку, видається відповідний наказ.

25. У разі дострокового припинення повноважень (звільнення) Голови або члена Ради Банку розмір його винагороди розраховується пропорційно фактичному терміну виконання повноважень.

26. Виплата суми винагороди, яка належить Голові або члену Ради, який звільняється з роботи в Банку, відбувається в день звільнення. Якщо Голова або член Ради в день звільнення не працював, то зазначена сума винагороди має бути виплачена не пізніше наступного дня після пред'явлення ним вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні Голові або члену Ради при звільненні, Банк повинен письмово повідомити його перед виплатою зазначених сум.

27. У разі припинення договору (контракту) через незадовільну роботу Голови або члена Ради Банку виплати не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про результати незадовільної роботи членів Ради приймають Загальні збори.

28. Примірна форма Договору затверджується Загальними зборами.

5. Структура винагороди Голови та членів Ради

29. Винагорода за виконання посадових обов'язків Голови і членів Ради Банку, якщо її виплата передбачена умовами укладених цивільно-правових договорів (контрактів), може встановлюватись у фіксованому розмірі або містити фіксовані і змінні складові.

30. Фіксована винагорода – складова винагороди члена Ради, яка одночасно:

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

відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Ради 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 Ради його функцій у Банку;

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

31. Фіксована винагорода члена Ради, який перебуває у штаті Банку, включає основну й додаткову заробітну плату.

Основна заробітна плата у формі посадового окладу встановлюється Голові та/або члену Ради у розмірі, визначеному Загальними зборами, та на підставі штатного розпису, що не суперечить рішенням Загальних зборів.

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 (що не включає в себе будь-якого виду преміювання), та передбачені законодавством про оплату праці, встановлюються на підставі наказів Голови Правління Банку.

32. 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.

33. Виплата фіксованої винагороди члену Ради, який не перебуває у штаті Банку, здійснюється в порядку, на умовах та у розмірі, визначених цивільно-правовим договором, що укладений на підставі рішення Загальних зборів, зазвичай, один раз на місяць. Необхідною умовою для виплати винагороди члену Ради в цьому випадку є двосторонній Акт приймання-передачі наданих послуг за Договором, підписаний членом Ради з одного боку та Головою Правління Банку або, за його дорученням, іншою уповноваженою особою Банку з іншого боку.

34. У разі, якщо член Ради з об'єктивних причин не може отримати та підписати Акт приймання-передачі наданих послуг за Договором (внаслідок хвороби, смерті, втрати зв'язку з ним тощо), Голова (або інший член) Ради надає доручення секретарю Ради проаналізувати стан виконання обов'язків таким членом Ради у звітному місяці та встановити наявність фактів, що можуть бути підставою для невиплати винагороди.

У разі неможливості виконання обов'язків, дострокового припинення повноважень (в тому числі звільнення) члена Ради розмір його винагороди розраховується пропорційно фактичному терміну виконання повноважень.

У разі припинення Договору через незадовільну роботу члена Ради виплати, крім фактично отриманих, не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про результати незадовільної роботи членів Ради приймають Загальні збори. В разі, якщо в діях члена Ради, щодо якого прийнято рішення про припинення повноважень внаслідок незадовільної роботи, порушень чи зловживань, будуть виявлені ознаки заподіяння майнової шкоди, питання про стягнення спричиненої шкоди вирішується в порядку, встановленому законодавством.

Для документування обставин, що можуть бути підставою для часткової виплати або невиплати винагороди члену Ради за певний період складається Акт, підписаний Головою/членом Ради або іншою особою, уповноваженою Радою Банку, з одного боку, та уповноваженою особою Банку з іншого боку.

35. 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 Ради не повинні сприймати як покарання.

36. Ключовим критерієм визначення розміру фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи, рівню її відповідальності, поточним ринковим умовам. Розмір фіксованої винагороди має забезпечувати зацікавленість члена Ради у належному виконанні обов'язків протягом тривалого періоду та ґрунтуватись на принципах, встановлених у п. 10 цього Положення.

37. Процес узгодження розміру фіксованої винагороди базується на критеріях, встановлених в п. 30, 36 та 41 цього Положення, враховує умови виконання аналогічної роботи в банківському секторі та відбувається шляхом перемовин.

38. Порядок оцінки критеріїв визначення фіксованої винагороди включає аналіз дотримання вимог цього Положення до критеріїв визначення фіксованої винагороди та оцінку діяльності кожного члена Ради та Ради в цілому. Для оцінки ефективності роботи члена Наглядової ради також можуть бути використані наступні критерії: частота проведення засідань Ради Банку; регулярність участі члена Ради Банку у засіданнях Ради; активність члена Ради в обговоренні питань у ході засідань Ради та у процесі прийняття рішень; досягнення поставлених перед Банком цілей.

39. Методи, які застосовує Банк для оцінки ефективності роботи членів Ради:

якісні, коли дається загальна оцінка якості виконання завдань членом Ради;

комбіновані, які передбачають поєднання кількісних та якісних методів, і аналіз кількісних (частота проведення засідань Ради, кількість засідань, на яких був присутній член Ради, кількість прийнятих ним рішень тощо) та якісних показників (результат діяльності, активність у обговоренні питань, прийнятті рішень, участь у навчальних процесах, комунікаціях).

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

41. Під час визначення розміру фіксованої винагороди Банк застосовує критерій відсікання, за яким загальний розмір річної фіксованої винагороди членів Ради не повинен перевищувати 10 % річного фонду оплати праці Банку.

42. Змінні складові винагороди Голови і членів Ради можуть встановлюватись Загальними зборами на основі критеріїв оцінки їх ефективності, та можуть включати заохочувальні та компенсаційні виплати, такі як:

1) винагороди та заохочення, що мають одноразовий характер: винагорода за підсумками роботи за рік; виплата до ювілейної дати; виплата з нагоди професійного свята і т.і.;

2) компенсаційні виплати і виплати соціального характеру: оплата проїзних квитків; витрат на проживання в готелі протягом часу участі в засіданнях Ради (для членів Ради, які приїжджають з інших міст); виплата членам Ради або членам їх сімей, які постраждали від нещасного випадку; оплата навчання або підвищення кваліфікації; тощо.

43. Програми стимулювання, виплати зі звільнення, додаткове пенсійне забезпечення або виплати в разі дострокового виходу на пенсію членів Ради не застосовуються як контрактні зобов'язання.

44. Рішення про встановлення змінних складових винагороди членам Ради Банку, про вид змінної винагороди, розмір і строк виплати приймається Загальними зборами Банку, 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.

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.

45. Змінна винагорода членів Ради, в разі її встановлення, має ґрунтуватись виключно на виконанні членами Ради функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції Наглядової ради законодавством України, Статутом і внутрішніми документами Банку, і досягненні пов'язаних із цими функціями цілей та не має бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком позитивних показників діяльності.

46. Виплата частини змінної складової винагороди, в разі її застосування, може бути відстрочена на певний період, який визначається за рішенням Загальних зборів Банку (наприклад, до кінця фінансового року). Розмір частини змінної складової, що підлягає відстроченню, визначається Загальними зборами.

47. Загальні збори мають 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 неправильно/ недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
- 4) не виплати змінної винагороди у разі дострокового припинення повноважень члена Ради;
- 5) визначення розміру виплат зі звільнення.

48. Банк здійснює членам Ради компенсаційні виплати, пов'язані з виконанням покладених на них обов'язків, які підтверджені відповідними первинними документами. До таких виплат зокрема належить відшкодування наступних витрат Голови та членів Ради:

витрат під час перебування членів Ради у поїздках, пов'язаних з проведенням засідань Ради (вартість проїзду з місця проживання до місця призначення і у зворотному напрямку, що підтверджена відповідними

проїзними квитками і документами); витрат на проживання в готелі протягом часу участі в засіданнях Ради (для членів Ради, які приїжджають з інших міст); витрат, пов'язаних з підвищенням кваліфікації членами Ради (зокрема, з відвідування семінарів, конференцій тощо), відправленням поштової кореспонденції, накопиченням додаткової інформації і консультаціями фахівців, витрат з користування засобами зв'язку тощо.

У разі укладення з членом Ради Банку безоплатного цивільно-правового договору, він має право на компенсацію витрат, пов'язаних із виконанням ним функцій члена Ради Банку.

49. Якщо Загальні збори прийняли загальний бюджет виплат компенсаційного характеру, рішення про проведення окремої виплати приймається Радою. Правління Банку зобов'язано контролювати розмір виплат та дотримання його річного бюджету, встановленого Загальними зборами.

50. У Банку не запроваджено систему додаткового пенсійного забезпечення та не здійснюється виплата винагород у разі дострокового виходу на пенсію членів Ради.

51. Негрошове стимулювання членів Ради в Банку не здійснюється.

6. Вимоги до Звіту про винагороду членів Ради

52. Звіт про винагороду членів Ради має містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Ради за результатами звітнього 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 Ради;

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 Ради 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 звітнього 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;

10) узагальнену інформацію щодо фактичної присутності члена Ради на засіданнях Ради та її комітетів (у разі їх створення), до складу яких такий член Ради входить, або причини його відсутності;

11) узагальнену інформацію щодо підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Ради Банку (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Ради Банку.

12) наявність/відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Ради;

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

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

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

16) суми виплат зі звільнення;

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

18) інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Ради (із зазначенням сум і відсоткових ставок);

19) рішення, від прийняття яких член Ради Банку відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки без шкоди для інтересів Банку, його вкладників та учасників;

20) несвочасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Ради Банку.

53. У разі запровадження в Банку програми пенсійного забезпечення Звіт про винагороду має містити також інформацію щодо винагороди у формі участі членів Ради 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 Ради протягом звітного фінансового року.

54. Банк включає до Звіту про винагороду відповіді по всіх питаннях, вказаних в п. 52-53, із поясненнями щодо відсутності інформації в разі непризначення певних виплат.

55. Звіт про винагороду членів Ради Банку складається Секретарем Ради і подається на підпис Голові Ради. Рада попередньо розглядає і погоджує Звіт

про винагороду членів Ради щороку, після чого передає його на розгляд та затвердження Загальних зборів.

Секретар Ради має право на отримання від підрозділів Банку у письмовому вигляді наступної інформації:

інформації про фактично здійснені виплати на користь членів Ради протягом звітного періоду, відхилення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно з цим Положенням – від служби Головного бухгалтера;

інформації щодо підтверджених фактів неприйнятної поведінки членів Ради 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 Ради Банку 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 Ради Банку – від Кредитного управління;

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

56. Звіт про винагороду членів Ради Банку затверджується Загальними зборами Банку за поданням Голови Ради після його попереднього розгляду Радою. Як правило, Загальні збори розглядають Звіт про винагороду одночасно зі Звітом Ради про оцінку її діяльності, але у будь-якому випадку - на засіданні Загальних зборів протягом року, наступного за звітним. У разі відсутності зауважень, Звіт про винагороду членів Ради затверджується Загальними зборами.

57. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену членам Ради протягом звітного фінансового року, на веб-сайті Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Загальними зборами із забезпеченням можливості його перегляду.

58. Під час оприлюднення Звіту про винагороду інформація розкривається знеособлено в узагальненому вигляді. Звіт складається і оприлюднюється щодо Ради в цілому та не містить інформації щодо дій/виплат на користь окремих членів Ради. Інформація, зазначена в п. 10-12 пункту 52 цього Положення розкривається персоніфіковано за кожним окремим членом Ради.

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

60. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Ради, 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 невикраченої 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

61. Це Положення розглядається Наглядовою радою та за її поданням затверджується єдиним акціонером Банку і набуває чинності з моменту його затвердження. Положення діє до його скасування або затвердження у новій редакції.

62. З моменту затвердження цього Положення втрачає чинність Положення про винагороду та звіт про винагороду членів Ради АТ «БАНК 3/4», затверджене рішенням Акціонера від 04.08.2021 №5.

63. Наглядова Рада передає на розгляд річних Загальних зборів питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення. За наявності у Ради (особи, що має право виносити питання на розгляд Загальних зборів) пропозицій щодо внесення змін до цього Положення, ініціатор забезпечує надання акціонерам Банку опису пропонованих змін до системи винагороди порівняно з попереднім роком (періодом).

64. Зміни та доповнення до цього Положення набирають чинності з моменту їх затвердження Загальними зборами.

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

66. 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.