



**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішенням Наглядової ради

АТ «БАНК 3/4»

Протокол № 7 від 30.04.2024 р.

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ**  
**ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ**  
**АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК 3/4»**  
(НОВА РЕДАКЦІЯ)

**Київ 2024**

**Зміст**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ	3
3. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ	5
4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ	6
5. ЗАГАЛЬНИЙ ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНУ ПРАВЛІННЯ/ ВПЛИВОВІЙ ОСОБІ	9
6. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ	10
7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	12

## 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 членів Правління та впливових осіб Банку за їхню діяльність на посадах в АТ «БАНК 3/4» (далі – Банк), 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»;

Закону України «Про оплату праці»;

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

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, та є обов'язковим для виконання всіма органами управління та працівниками 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 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/впливової особи та Банком договору (контракту)/рішенням Загальних зборів учасників (акціонерів) Банку;

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

**впливова особа** – 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;

**негрошові інструменти** – це інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

акції Банку;

фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку;

інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг;

**особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку** – працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у Положенні НБУ № 153 та у Політиці винагороди Банку;

**підрозділи контролю** – Управління ризиків, Управління комплаєнс, Служба внутрішнього аудиту;

**програма стимулювання** – заходи грошового та/або 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 (включаючи виплати під час прийняття на роботу/ звільнення, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

**Рада** – Наглядова рада АТ «БАНК 3/4»;

**система винагороди** – сукупність заходів стимулювання членів Правління/впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також 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 члена Правління/впливової особи у заздалегідь визначеному розмірі відповідно до укладених з ними цивільно-правових договорів (контрактів), та відповідає вимогам, встановленим Положенням № 153:

ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;

має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і членом Правління/впливової особи Банку;

відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним 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 Правління/впливової особи його(її) функцій у Банку;

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

**фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку** – це фінансові інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

деривативні контракти, базовим активом яких є акції Банку, або базовий показник яких визначається, виходячи із ціни, дохідності акцій Банку;

конвертовані облігації, які передбачають їх погашення шляхом конвертації таких облігацій у відповідну кількість простих акцій Банку.

Інші терміни та скорочення у цьому Положенні вживаються в значеннях, наведених у Законах України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про оплату праці», Положенні НБУ №153 та інших нормативно-правових актах Кабінету міністрів України та Національного банку України.

### **3. Основні засади системи винагороди членів Правління та впливових осіб**

6. Система винагороди членів Правління та впливових осіб Банку запроваджується Наглядовою радою Банку відповідно до Закону України «Про акціонерні товариства», Положення № 153, Статуту Банку, Політики винагороди Банку та цього Положення.

7. Винагорода членів Правління та впливових осіб Банку є справедливою і зваженою компенсацією членам Правління та впливовим особам за виконання їх посадових обов'язків, є засобом матеріального стимулювання персоналу з метою забезпечення їх зацікавленості в ефективній діяльності Банку та досягненню стратегічних цілей Банку.

8. Призначення винагороди має відбуватись з дотриманням Кодексу корпоративного управління Банку, Кодексу корпоративної етики Банку та Політики запобігання конфліктам інтересів в Банку.

9. Розмір та форма винагороди членів Правління, начальника та працівників Служби внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу встановлюється Радою Банку з дотриманням вимог цього Положення та Політики винагороди Банку та короткострокових фінансово-планових документів.

10. Розмір та форма винагороди інших впливових осіб, ніж вказано в п.9 цього Положення встановлюється Правлінням Банку з дотриманням вимог цього Положення та Політики винагороди Банку.

11. При визначенні розміру винагороди членам Правління та впливовим особам Банк керується такими принципами:

винагорода має бути справедливою і адекватною компенсацією членам Правління та впливовим особам за їх діяльність, враховувати рівень професійного досвіду, організаційну відповідальність та здатність приймати ризики;

структура винагороди має складатися з фіксованої винагороди, має бути прозорою і доступною для розуміння;

уникнення конфлікту інтересів, недопущення дискримінації за будь-якою ознакою;

величина винагороди має бути співвіднесена з довгостроковими інтересами Банку;

винагорода членам Правління та впливовим особам Банку має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди, та не стимулювати прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;

витрати на виплату винагороди здійснюються у відповідності із фінансово-плановими документами (в т.ч. бюджетом) Банку.

12. Визначення розміру винагороди членам Правління та впливовим особам здійснюється з урахуванням масштабу та 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.

13. Рішення про визначення винагороди членам Правління та впливовим особам приймається у значенні за один календарний місяць.

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

#### **4. Структура винагороди членам Правління та впливовим особам**

15. Винагорода за виконання посадових обов'язків членам Правління та впливовим особам є **фіксованою**.

16. **Змінна винагорода**, а також обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди членам Правління та впливовим особам **не встановлюється**.

17. Члени Правління та впливові особи працюють в Банку на умовах трудового договору, перебувають у штаті Банку, їх винагорода становить заробітну плату.

Заробітна плата у формі посадового окладу членам Правління та впливовим особам встановлюється у розмірі місячної винагороди, та на

підставі штатного розпису, що не суперечить рішенню про визначення винагороди.

18. Розмір фіксованої винагороди має забезпечувати зацікавленість членів Правління та впливових осіб у належному виконанні обов'язків протягом тривалого періоду та ґрунтуватись на принципах, встановлених у пункті 11 цього Положення.

19. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу залучити до роботи професійну команду, здатну реалізовувати бізнес-план та стратегію розвитку Банку.

20. Ключовими критерієм визначення розміру фіксованої винагороди є її відповідність поточним ринковим умовам до посади. Під час визначення розміру фіксованої винагороди також враховуються критерій професійного досвіду, критерій відповідальності за посадою.

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

22. Критерій відповідності ринковим умовам базується на кількісних та якісних факторах. Для оцінки виконання кількісного критерія відповідності поточним ринковим умовам Банк використовує метод порівняння та метод експертних оцінок. Для цього Банк досліджує публічну інформацію, що оприлюднюється у звітах про винагороду банками України, аналітичну інформацію, підготовлену фахівцями Банку або третіми особами. Правління Банку забезпечує здійснення аналізу таких звітів та підготовку аналітичних даних щодо ринкових умов визначення винагороди для розгляду уповноваженим органом. Для оцінки виконання якісного критерія відповідності поточним ринковим умовам Банк використовує метод інтерв'ю та метод експертних оцінок, що враховує також потребу в утриманні фахового спеціаліста та посаді (заповненні вакансії) та пропозиції на ринку праці. Банк проводить перемовини з членом Правління, впливовою особою, в ході яких встановлюється прийнятний розмір фіксованої винагороди.

23. Критерій професійного досвіду базується на кількісних та якісних факторах. Кількісний критерій враховує наявність досвіду роботи в банківській та фінансовій сфері понад п'ять років, для Члена Правління також враховується вклад кожного члена Правління в колективну придатність Правління у дві чи більше компетенції. Для оцінки виконання кількісного критерія використовується метод визначення наявності такого критерія. В разі наявності критерію, він також враховується під час оцінки критерія «відповідність ринковим умовам». Якісний критерій застосовується у процесі перегляду винагороди члену Правління/впливовій особі, що вже перебуває на посаді та спирається на метод експертної оцінки особистого вкладу члена Правління/впливової особи в досягнення цілей Банку, наявність лідерських здібностей, авторитету у колективі.

24. Критерій відповідальності за посадою враховує ступінь незалежності Члена Правління/впливової особи під час прийняття рішень

щодо прийняття/управління ризиками. Для оцінки виконання критерія використовується метод порівняння: Банк оцінює наявність відповідних повноважень згідно з нормативно-правовими актами або внутрішньобанківськими нормативними документами.

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

26. Програми стимулювання, негрошове стимулювання, виплати зі звільнення, додаткове пенсійне забезпечення або виплати в разі дострокового виходу на пенсію для членів Правління та впливових осіб Банком не застосовуються.

27. З метою організаційного забезпечення діяльності Правління та впливових осіб, підтримки колективної придатності Правління, підвищення професійної придатності членів Правління та впливових осіб, Банк здійснює оплату послуг третіх осіб, що надаються у зв'язку з виконанням обов'язків членами Правління та впливовими особами. До таких витрат, зокрема, належить:

витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації членів Правління та впливових осіб (зокрема, з відвідування семінарів, конференцій тощо), витрат з користування засобами зв'язку тощо;

інші витрати на забезпечення виконання посадових обов'язків.

28. Витрати, вказані в пункті 27, здійснюються з дотриманням фінансово-планових документів на рік.

29. Оплата витрат, вказаних в пункті 27 цього Положення, не потребує здійснення оцінки ефективності діяльності члена Правління/впливової особи.

30. Для встановлення змінної винагороди членам Правління та впливовим особам (до прийняття рішення про впровадження змінної винагороди та її виплату), Банк має визначити підходи до обґрунтування розміру такої винагороди, співвідношення змінної винагороди до фіксованої, передбачити, щоб змінна винагорода не стимулювання прийняття надмірних ризиків, впровадити механізми оцінки ефективності діяльності членів Правління та впливових осіб, а також досягнення запланованих показників Банку, що має передувати виплаті змінної винагороди, унормувати порядок виплати, впровадити систему відстрочення/ скасування/ зменшення/ повернення виплаченої змінної винагороди, а також забезпечити, щоб впроваджена система виплати змінної винагороди відповідала іншим вимогам законодавства, зокрема, Положенню № 153.

В разі встановлення змінної винагороди, в договорі з членом Правління/ впливовою особою має встановлюватись порядок повернення змінної винагороди, який також повинен містити згоду члена Правління/впливової особи на проведення Банком дебетового переказу (договірного списання) суми коштів, що становить змінну винагороду (її частину), і підлягає поверненню членом Правління/ впливовою особою на користь Банку, з рахунку члена Правління/ впливової особи, відкритого в Банку.



## **5. Загальний порядок виплати винагороди члену Правління/ впливовій особі**

31. Порядок виплати винагороди членам Правління/ впливовій особі встановлюється чинним законодавством України, рішенням відповідного органу про встановлення винагороди, та має відповідати вимогам цього Положення та Політики винагороди.

32. Член Правління/ впливова особа діє на підставі трудового договору, який укладається безстроково.

33. Виплата винагороди Члену Правління/ впливовій особі здійснюється у вигляді заробітної плати, що включає також гарантовані законодавством виплати (оплата за час перебування у відпустці, під час тимчасової непрацездатності тощо). Порядок нарахування і виплати заробітної плати регулюється законодавством України про оплату праці та внутрішньобанківським документом з питань оплати праці заробітну плату.

34. Виплата винагороди Члену Правління/ впливовій особі здійснюється в грошовій формі в національній валюті – гривні шляхом переказу коштів на поточний рахунок Члену Правління/ впливовій особі або готівкою з каси Банку.

35. Виплата винагороди Члену Правління/ впливовій особі негрошовими інструментами не здійснюється.

36. Сума винагороди Члену Правління/ впливовій особі підлягає оподаткуванню відповідно до законодавства України. Банк, як податковий агент, нараховує, утримує та перераховує до бюджету належні платежі.

37. Витрати на виплату винагороди Члену Правління/ впливовій особі відносяться до складу витрат Банку.

38. Рішення про припинення повноважень Члена Правління, керівника Служби внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу за ініціативою Банку приймається Радою Банку, з дотриманням вимог нормативно-правових актів Національного банку України щодо погодження такого звільнення. Про звільнення Члена Правління/ впливової особи видається відповідний наказ Голови Правління.

39. Під час реалізації цього Положення та Політики винагороди, Правління Банку несе відповідальність за складання фінансово-планових документів, що передбачають витрати на виплату винагороди Членам Правління/ впливовим особам, визначає розмір винагороди окремих впливових осіб, забезпечує своєчасну виплату винагороди та надає Корпоративному секретарю, підрозділам контролю, Раді, необхідну інформацію для якісної реалізації вимог цього Положення та Політики винагороди. Корпоративний секретар забезпечує взаємодію Правління та Ради під час реалізації Політики винагороди, складає Звіти про винагороду Членів Правління/ впливових осіб. Рада Банку визначає політику винагороди в Банку відповідно до вимог Положення № 153, здійснює контроль за її дотриманням, затверджує фінансово-планові документи Банку на

відповідний рік, здійснює оцінку діяльності Правління та кожного з його членів, забезпечує контроль за відповідністю кваліфікаційним вимогам Членів Правління/ впливових осіб, затверджує Звіти про винагороду Членів Правління/ впливових осіб.

#### **6. Вимоги до Звітів про винагороду членів Правління та впливових осіб**

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

1) сум винагороди, які були нараховані/ виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);

2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);

3) опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Правління, впливовим особам;

4) фактів використання Банком права на скорочення/ скасування/ повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди;

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

41. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, 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.

42. 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.

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

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

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

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

44. Банк включає до Звіту про винагороду відповіді по всіх питаннях, вказаних в пунктах 40-43, із поясненнями щодо відсутності інформації в разі непризначення певних виплат.

45. Звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб щороку складається Корпоративним секретарем, і подається на розгляд Правління. Комітет з питань призначень та винагороди Наглядової ради попередньо розглядає і погоджує Звіти про винагороду членів Правління, впливових осіб, після чого передає його на розгляд та затвердження Ради, крім випадків, коли законодавством та Статутом Банку дозволяється передачу питань на розгляд Ради без попереднього розгляду комітетом Ради.

46. Корпоративний секретар має право на отримання від підрозділів Банку у письмовому вигляді наступної інформації:

інформації про фактично здійснені виплати на користь членів Правління, впливових осіб протягом звітного періоду, строків виплати винагороди – від служби Головного бухгалтера;

інформації щодо підтверджених фактів неприйнятної поведінки членів Правління, впливових осіб (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, 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, впливової особи – від Кредитного управління;

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

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

48. Під час оприлюднення Звіту про винагороду інформація розкривається знеособлено в узагальненому вигляді. Звіт складається і оприлюднюється щодо членів Правління, впливових осіб в цілому та не містить інформації щодо дій/виплат на користь окремих членів Правління, впливових осіб. Інформація, зазначена в пунктах 41-42 цього Положення розкривається персоніфіковано за кожним окремим членом Правління/впливовою особою.

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

50. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Правління, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму Річному звіті (у звіті про корпоративне управління).

## **7. Заключні положення**

51. Це Положення розглядається Комітетом з питань призначень та винагороди Наглядової ради та затверджується Радою і набуває чинності з моменту його затвердження. Комітет питань призначень та винагороди Наглядової ради може не розглядати це Положення у випадках, встановлених законодавством та Статутом Банку. Положення діє до його скасування або затвердження у новій редакції.

52. З моменту затвердження цього Положення втрачає чинність Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «БАНК 3/4», затвержене рішенням Наглядової ради (Протокол від 27.10.2022 №15).

53. Наглядова рада щорічно переглядає це Положення щодо доцільності внесення змін до нього.

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

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

56. 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.