



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням єдиного акціонера

АТ «БАНК 3/4»

№ 4 від «30» квітня 2024 р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ
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 РАДИ БАНКУ	5
4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ РАДИ	6
5. ЗАГАЛЬНИЙ ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ РАДИ БАНКУ	9
6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ РАДИ	12
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»;

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 №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 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;

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;

програма стимулювання – заходи грошового та/або 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 (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 Ради, 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 Ради в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;

фіксована винагорода – це складова винагороди, яка становить винагороду члена Наглядової ради 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 Ради 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 Ради 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.

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;

Член Ради – Голова, член Наглядової ради, незалежний член Наглядової ради (незалежний директор).

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 №153 та інших нормативно-правових актах Кабінету міністрів України та Національного банку України.

3. Основні засади системи винагороди членів Ради Банку

6. Система винагороди членів Наглядової ради Банку запроваджується Загальними зборами відповідно до Закону України «Про акціонерні товариства», Положення № 153, 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 ефективній діяльності Ради.

8. Призначення винагороди має відповідати вимогам Кодексу корпоративного управління Банку та Кодексу корпоративної етики Банку.

9. Член Ради має право на отримання винагороди за належне виконання своїх посадових обов'язків на підставі укладеного з Членом Ради відповідно до рішень Загальних зборів Договору.

10. Розмір та форма винагороди члена Ради встановлюється Загальними зборами Банку з дотриманням вимог цього Положення та Політики винагороди Банку. Повноваження визначати розмір винагороди Члена Ради не може бути делеговано іншому органу Банку.

Якщо Загальні збори Банку не прийняли рішення про визначення розміру винагороди Члена Ради, Договір з членом Ради укладається на безоплатній основі.

11. 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, враховувати рівень професійного досвіду та організаційну відповідальність Члена Ради;

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 членів Ради 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 відповідатиме фінансово-плановим документам (бюджету) Банку;

у разі дострокового припинення Договору (контракту) через незадовільну роботу винагорода члену Ради за місяць, в якому Договір припинено з зазначених підстав не виплачується.

12. Незадовільною роботою члена Ради вважається:

ухилення від виконання своїх посадових обов'язків (пропуск без поважної причини 50% і більше засідань Ради);

неповідомлення про конфлікт інтересів;

умисне прийняття рішень всупереч інтересам Банку.

13. Визначення розміру винагороди Членам Ради 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.

14. Загальні збори приймають рішення про визначення винагороди члена Ради у значенні за один календарний місяць.

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

4. Структура винагороди Членів Ради

16. Винагорода за виконання посадових обов'язків Члена Ради Банку є **фіксованою**.

17. **Змінна винагорода**, а також обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди Членів Ради **не встановлюється**.

18. Розмір фіксованої винагороди члена Ради зазначається в договорі (контракті), укладеному з Членом Ради. Розмір фіксованої винагороди Члена

Ради, що перебуває в штаті Банку, не може відрізнятись від розміру, встановленого в договорі (контракті) з таким Членом Ради.

19. Фіксована винагорода Члена Ради, який перебуває у штаті Банку, становить заробітну плату.

Заробітна плата у формі посадового окладу встановлюється Члену Ради у розмірі місячної винагороди, визначеному Загальними зборами, та на підставі штатного розпису, що не суперечить рішенню Загальних зборів.

20. Розмір фіксованої винагороди має забезпечувати зацікавленість члена Ради у належному виконанні обов'язків протягом тривалого періоду та ґрунтуватись на принципах, встановлених у пункті 11 цього Положення.

21. Ключовими критерієм визначення розміру фіксованої винагороди є її відповідність поточним ринковим умовам. Під час визначення розміру фіксованої винагороди також враховуються критерії професійного досвіду, організаційної відповідальності та відсутності фактів незадовільної роботи.

22. Критерій відповідності ринковим умовам спирається на кількісні та якісні фактори. 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 банків України. Правління Банку забезпечує здійснення аналізу таких звітів та підготовку аналітичних даних щодо ринкових умов визначення винагороди для розгляду Загальними зборами. Для оцінки виконання якісного критерія відповідності поточним ринковим умовам Банк використовує метод інтерв'ю та метод експертних оцінок. Для цього Банк проводить перемовини з Членом Ради, в ході яких встановлюється прийнятний розмір фіксованої винагороди.

23. Критерій професійного досвіду враховує наявність досвіду роботи Члена Ради в банківській та фінансовій сфері понад п'ять років та вклад Члена Ради в колективну придатність Ради у дві чи більше компетенції. Для оцінки виконання критерія використовується метод порівняння в посаді Члена Ради такого критерія. В разі наявності критерію, він також враховується під час оцінки критерія «відповідність ринковим умовам».

24. Критерій організаційної відповідальності враховує виконання Членом Ради функцій з організації діяльності Ради та представницьких функцій та не враховує прийняття участі в засіданнях Ради. Цей критерій застосовується до Голови та Заступника Голови Ради (в разі обрання). Для оцінки виконання критерія використовується метод порівняння: Банк на підставі матриці колективної придатності Наглядової ради визначає притаманність критерія кожному Члену Ради. В разі невідповідності критерію, до розміру винагороди, визначеного за критерієм «відповідність ринковим умовам» такого Члена Ради застосовується коефіцієнт 0,95.

25. Критерій відсутності фактів незадовільної роботи оцінюється під час перегляду розміру винагороди Члена Ради, в тому числі в разі переобрання. Для нових Членів Ради даний критерій не застосовується. Для оцінки критерія використовується аналітичний метод виявлення даних щодо наявності/відсутності в діяльності Члена Ради фактів, визначених в пункті 12

цього Положення. Критерій має два значення: відповідає/не відповідає. Для оцінки виконання критерія використовуються Звіти про винагороду Члена Ради та інформація про діяльність Члена Ради не більше, ніж за три роки. За відсутності критерія Рада Банку зобов'язана надати інформацію про це Загальним зборам, та надати пропозиції щодо припинення повноважень Члена Ради, вжиття заходів щодо усунення фактів незадовільної роботи, або професійне судження Ради щодо відсутності негативного впливу на діяльність Ради виявлених фактів в роботі Члена Ради.

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

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

28. Програми стимулювання, негрошове стимулювання, виплати зі звільнення, додаткове пенсійне забезпечення або виплати в разі дострокового виходу на пенсію для членів Ради Банком не застосовуються.

29. З метою організаційного забезпечення діяльності Ради, підтримки її колективної придатності, Банк здійснює оплату послуг третіх осіб, що надаються у зв'язку з виконанням обов'язків Членом Ради. До таких витрат, зокрема, належить:

витрати 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.

30. Витрати, вказані в пункті 29, здійснюються в межах розміру витрат на утримання Ради, затвердженого у фінансово-планових документах на рік. Такі витрати не можуть складати більше 20% витрат на виплату винагороди Членів Ради у звітному році. Правління відповідає за належне організаційне забезпечення діяльності Ради, підтримки її колективної придатності, та оплату видатків на проведення відповідних заходів в межах розміру витрат на утримання Ради.

31. Оплата витрат, вказаних в пункті 29 цього Положення, не потребує здійснення оцінки ефективності діяльності члена Ради.

32. Для встановлення змінної винагороди членам Ради (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 Ради, 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 Члену Ради, в договорі з членом Ради має встановлюватись порядок повернення змінної винагороди, який також повинен містити згоду члена Ради на проведення Банком дебетового переказу (договірного списання) суми коштів, що становить змінну винагороду (її частину), і підлягає поверненню членом Ради на користь Банку, з рахунку члена Ради, відкритого в Банку.

5. Загальний порядок виплати винагороди членам Ради Банку

33. Порядок виплати винагороди членам Ради Банку встановлюється чинним законодавством України, рішенням Загальних зборів про встановлення винагороди, цивільно-правовим договором (контрактом), що укладається з кожним членом Наглядової ради та має відповідати вимогам цього Положення та Політики винагороди.

34. Нарахування винагороди члену Ради Банку здійснюється з дати обрання (призначення) на посаду Члена Ради, або з або з іншої дати, якщо її визначено у рішенні Загальних зборів, але не раніше дати такого рішення. Виплата винагороди здійснюється Банком на підставі цивільно-правового договору, укладеного з Членом Ради.

35. Від імені Банку договір (контракт) з членом Ради підписує особа, уповноважена на це Загальними зборами, на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів Банку. Договір з Членом Ради укладається на строк дії повноважень, визначений в рішенні про обрання Члена Ради, максимальний строк якого встановлений в Положенні про Наглядову раду.

36. Цивільно-правовий договір, що укладається з Членом Ради на умовах оплатності, зокрема містить положення про:

- 1) розмір винагороди у значенні за один календарний місяць;
- 2) структуру винагороди, яка підлягатиме сплаті Члену Наглядової ради – вказівка на встановлення фіксованої винагороди, а також ознаки фіксованої винагороди, визначені Положенням № 153;
- 3) періодичність виплати винагороди – щомісяця (для Члена Ради, що є штатним працівником – два рази на місяць);
- 4) обставини, за яких винагорода не виплачується (за наявності таких обставин);
- 5) обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені (не менший, ніж встановлено Положенням № 153), та надання згоди Членом Ради в договорі на таке оприлюднення;
- 6) строк дії цивільно-правового договору, що укладається з членом Ради, який встановлюється з моменту його укладання (якщо інше не встановлено

договором та/або рішенням про обрання Члена ради або визначення розміру винагороди) та діє протягом строку повноважень члена Ради;

7) *за наявності змінної винагороди до договорів також включаються:*

умови про виплати зі звільнення (за наявності);

порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частин);

порядок повернення членом Ради виплаченої змінної винагороди (її частин);

умови про те, що для здійснення Банком виплат змінної винагороди [включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди (її частини)] використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).

37. 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 видає Голова Правління Банку на підставі відповідного рішення Загальних зборів. Договір з Членом Ради укладається незалежно від прийняття Члена Ради в штат Банку.

38. Виплата фіксованої винагороди члену Ради, який не перебуває у штаті Банку, здійснюється 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 уповноваженою особою Банку з іншого боку.

39. 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 Корпоративному секретарю проаналізувати стан виконання обов'язків таким членом Ради у звітному місяці та встановити наявність фактів, що можуть бути підставою для невиплати винагороди.

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

41. Виплата винагороди Члену Ради Банку, який перебуває 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.

42. Виплата винагороди Члену Ради Банку здійснюється в грошовій формі в національній валюті – гривні шляхом переказу коштів на поточний рахунок Члена Ради або готівкою з каси Банку.

43. Виплата винагороди Члену Ради негрошовими інструментами не здійснюється.

44. Сума винагороди Члену Ради підлягає оподаткуванню відповідно до законодавства України. Банк, як податковий агент, нараховує, утримує та перераховує до бюджету належні платежі.

45. Витрати на виплату винагороди Члену Ради відносяться до складу витрат Банку.

46. У разі прийняття Загальними зборами Банку рішення про зміну розміру чи порядку виплати фіксованої 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 Члена Ради, що перебуває у штаті Банку, про це також видається відповідний наказ.

47. Дія договору (контракту) з Членом Ради припиняється у разі припинення його повноважень. Укладання договору про розірвання договору (контракту) з Членом Ради не вимагається. Датою припинення Договору є дата припинення повноважень.

48. Про звільнення Члена Ради, який перебуває у штаті Банку, видається відповідний наказ.

49. У разі дострокового припинення повноважень (звільнення) Члена Ради Банку розмір його винагороди у місяці, коли припинились повноваження розраховується пропорційно фактичному терміну виконання повноважень у такому місяці.

50. Виплата винагороди, яка належить Члену Ради, який перебуває в штаті і звільняється з роботи в Банку, проводиться в день звільнення. Члену Ради, який перебував у штаті Банку, в разі звільнення виплачується грошова компенсація за всі не використані дні відпустки відповідно до законодавства. Про суми, нараховані та виплачені, належні Члену Ради при звільненні, Банк повинен письмово повідомити його в день виплати.

51. У разі припинення повноважень Члена Ради та договору (контракту) через незадовільну роботу Члена Ради Банку виплати за місяць, в якому припинено повноваження не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про визнання незадовільною роботу Члена Ради приймають Загальні збори.

52. Під час реалізації цього Положення та Політики винагороди, Правління Банку несе відповідальність за складання фінансово-планових документів, що передбачають витрати на виплату винагороди Членам Ради, забезпечує своєчасну виплату винагороди та надає Корпоративному секретарю, підрозділам контролю, Раді, Загальним зборам необхідну інформацію для якісної реалізації вимог цього Положення та Політики винагороди. Корпоративний секретар забезпечує взаємодію Правління, Ради та Загальних зборів під час реалізації Політики винагороди, складає Звіт про винагороду членів Ради. 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 самооцінку діяльності Ради та кожного з її членів та розглядає Звіт про винагороду членів Ради, а також надає Загальним зборам пропозиції щодо

затвердження Положення про винагороду членів Наглядової ради або доцільності його перегляду. Загальні збори встановлюють розмір винагороди членів Ради, затверджують Положення про винагороду членів Наглядової ради, здійснюють оцінку діяльності Ради та її членів, в тому числі з метою визначення винагороди.

6. Вимоги до Звіту про винагороду членів Ради

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

1) сум винагороди, які були нараховані/ виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Ради 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 Ради;

4) фактів використання Банком права на скорочення/ скасування/ повернення раніше виплаченої Членам Ради змінної винагороди;

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

6) 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;

7) узагальнену інформацію щодо підтверджених фактів неприйнятної поведінки Члена Ради (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди Члену Ради;

8) узагальнену інформацію щодо наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди Члена Ради;

9) суми виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь Членів Ради у звітньому фінансовому році, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;

10) ринкову вартість винагород, виплачених на користь членів Ради у звітньому фінансовому році засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат;

11) за наявності в Банку програми додаткових пенсійних виплат для членів Ради до Звіту включається інформація:

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

2) у разі участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Ради протягом звітнього фінансового року.

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

13) 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;

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

15) 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.

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

55. Звіт про винагороду членів Ради Банку щороку складається Корпоративним секретарем, і подається на підпис Голові Ради. Комітет з питань призначень та винагороди Наглядової ради попередньо розглядає і погоджує Звіт про винагороду членів Ради, після чого Рада передає його на розгляд та затвердження Загальних зборів, крім випадків, коли законодавством та Статутом Банку дозволяється передачу питань на розгляд Ради без попереднього розгляду комітетом Ради.

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

інформації про фактично здійснені виплати на користь членів Ради протягом звітного періоду, строків виплати винагороди – 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.

57. Звіт про винагороду членів Ради Банку затверджується Загальними зборами Банку за поданням Ради. 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.

58. 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.

59. 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.п. 6-8 пункту 53 цього Положення розкривається персоніфіковано за кожним окремим членом Ради.

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

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

7. Заключні положення

62. Це Положення розглядається Комітетом з питань призначень та винагороди Наглядової ради та за поданням Ради затверджується єдиним акціонером Банку 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.

63. З моменту затвердження цього Положення втрачає чинність Положення про винагороду членів Наглядової ради АТ «БАНК 3/4», затверджене рішенням Акціонера від 10.11.2022 №6.

64. 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).

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

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

67. 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.