

ЗАТВЕРДЖЕНО
Протокол Наглядової ради
АБ «УКРГАЗБАНК»
від 25 квітня 2024 року №15

Голова Наглядової ради

_____ Санела ПАШЧ

**ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ
АБ «УКРГАЗБАНК»**

Київ – 2024

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
РОЗДІЛ 2. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ	3
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ	5
РОЗДІЛ 4. СТРУКТУРА, СКЛАДОВІ ТА УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ.....	6
РОЗДІЛ 5. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ	9
РОЗДІЛ 6. ПОВНОВАЖЕННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ ЩОДО ВИНАГОРОДИ ТА ДОКУМЕНТИ, ЩО РЕГЛАМЕНТУЮТЬ СИСТЕМУ ВИНАГОРОДИ В БАНКУ.....	12
РОЗДІЛ 7. ПОРЯДОК ЗВІТУВАННЯ	14
РОЗДІЛ 8. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	15
РОЗДІЛ 9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	15

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Політика винагороди АБ «УКРГАЗБАНК» (далі – Політика винагороди Банку, Політика) є внутрішнім документом ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» (далі, також, Банк), що визначає систему загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів Наглядової ради та Правління Банку (далі, разом, органи управління), впливових осіб та інших працівників Банку.

1.2. Політика винагороди Банку встановлює порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, а також особливості оплати праці та матеріального стимулювання таких осіб.

1.3. Крім визначених в цій Політиці принципів і підходів у сфері оплати праці, Банк в обов'язковому порядку надає своїм працівникам гарантії по оплаті праці та компенсації відповідно до чинного законодавства України і Колективного договору.

1.4. Цю Політику розроблено відповідно до:

- Кодексу законів про працю України;
- 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 (далі – НБУ) від 30.11.2020 №153 (у редакції постанови Правління НБУ від 27.12.2023 №189) (далі – Положення №189);
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш (зі змінами);
- Вимог інших нормативно-правових актів України та норм законодавства Європейського Союзу (Директива 2013/36/ЄС);
- Статуту, а також інших внутрішніх документів Банку.

1.5. Ця Політика є обов'язковою для виконання членами органів управління та всіма працівниками Банку.

РОЗДІЛ 2. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ.

2.1. У цій Політиці терміни та визначення вживаються в такому значенні:

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена органу управління, 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 органу управління, такою впливовою особою та Банком договору/контракту та/або рішенням загальних зборів акціонерів Банку – для членів Наглядової ради, рішенням Наглядової ради – для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням Правління – для всіх інших впливових осіб.

Виплати зі звільнення – компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору/контракту з членом органу управління, впливовою особою та можливими

обмеженнями щодо його/її діяльності після припинення його/її повноважень (якщо такі виплати передбачені у відповідному договорі/контракті).

Впливова особа – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління.

Загальні збори акціонерів – загальні збори акціонерів АБ «УКРГАЗБАНК».

Змінна винагорода – складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою та Положенням №189, та яка нараховується/виплачується з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

Керівник підрозділу – особа, яка обіймає посаду директора/начальника самостійного структурного підрозділу.

Комітет з винагороди – Комітет Наглядової ради АБ «УКРГАЗБАНК» з питань визначення винагороди, призначень та корпоративного управління.

Ключові показники ефективності (КПЕ) – актуальні на певний момент часу показники, згідно з якими здійснюється кількісна та/або якісна оцінка роботи, як Банку в цілому, так і окремого бізнес-підрозділу та працівника Банку, можуть бути кількісними та якісними, загальними та індивідуальними.

Мотиваційний комітет - колегіальний орган, створений за рішенням Правління.

Наглядова рада – Наглядова рада АБ «УКРГАЗБАНК».

Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку – працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених цією Політикою та Положенням №189.

Підрозділи контролю – підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту Банку.

Правління – Правління АБ «УКРГАЗБАНК».

Програма стимулювання – заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із 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).

Фіксована винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового, трудового договору/контракту, укладеного між Банком і працівником, або штатного розпису Банку;

- відображає відповідний рівень досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору/контракту;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору/контракту 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 органу управління, впливовою особою його/її функції у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Хеджування ризиків щодо винагороди – це передавання членами органу управління, впливовими особами третім особам ризиків зменшення/скасування/повернення змінної винагороди за допомогою придбання фінансових інструментів, вартість яких залежить від показників діяльності Банку, або страхування ризиків.

Інші терміни, які використовуються в цій Політиці, визначаються законодавством України, іншими внутрішніми документами Банку та наведені у Глосарії термінів АБ «УКРГАЗБАНК».

РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ.

3.1. Система винагороди в Банку визначається сукупністю заходів стимулювання членів органів управління, впливових осіб та інших працівників Банку, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, з урахуванням стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також сприяння дотримання корпоративних цінностей.

3.2. Політика винагороди Банку розроблена з метою забезпечення сталого розвитку Банку, стимулювання членів органів управління, впливових осіб та усіх інших працівників діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків, а також залучення таких осіб для практичного виконання завдань і функцій управління Банком, та базується на таких основних принципах:

- конкурентоспроможності при встановленні винагороди – забезпечення достатнього рівня винагороди для залучення та утримання професіоналів з необхідним рівнем досвіду і компетентності;
- відповідності та сприяння Політики винагороди Банку ефективному управлінню ризиками, утримання від прийняття надмірного рівня ризику;
- зв'язок змінної винагороди з результатами діяльності;
- уникнення конфлікту інтересів у Банку та недопущення дискримінації;
- дотримання нормативних та регуляторних вимог.

3.3. Визначення та реалізація Політики винагороди Банку здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових

послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

3.4. Політика винагороди Банку спрямована на забезпечення сталого розвитку, узгоджується зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень.

3.5. При визначенні винагороди членів органів управління, впливових осіб та інших працівників Банк дотримується гендерної нейтральності та принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

РОЗДІЛ 4. СТРУКТУРА, СКЛАДОВІ ТА УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ.

4.1. Винагорода включає в себе фіксовану та може включати змінну складову.

4.2. Фіксована винагорода:

- не залежить від фінансового результату та досягнення цілей Банку;
- включає основну заробітну плату, яка визначається відповідно до вимог чинного законодавства України та є основною гарантованою частиною винагороди у вигляді посадового окладу, що сплачується щомісяця, а також інші види виплат у формі доплат, надбавок, гарантійних та компенсаційних виплат, передбачених законодавством та/або договором (зокрема та не виключно, оплата середньої заробітної плати за час перебування у відрядженні, оплата днів відпочинку, наданих за роботу у вихідні дні, індексація заробітної плати, оплата за час простою, оплата всіх видів відпусток, включаючи компенсацію за невикористані дні відпустки при звільненні, витрати на відрядження, оплата лікарняних, вихідна допомога, доплата за суміщення (за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників), матеріальна допомога (на лікування, на поховання (у т.ч. членам сім'ї), при одруженні та народженні дитини, виплата на час перебування працівника на військовій службі, тощо)), а також заходи негрошового стимулювання, передбачені умовами договорів/контрактів.

4.3. Змінна винагорода - це будь-які інші виплати, які не є фіксованими та які не гарантуються. Вони можуть включати зокрема, та не виключно, особисту премію (премію за досягнення КПЕ), надбавки та інші види премій, що передбачені Колективним договором, а також заходи грошового/негрошового стимулювання, прийняті в межах визначених повноважень щодо винагороди, окрім тих, що передбачені в п.4.2. розділу 4 цієї Політики.

4.4. Заходи негрошового стимулювання, які можуть бути передбачені умовами договорів, включають, зокрема:

- індивідуальне медичне страхування;
- страхування на випадок виробничої травми з покриттям в залежності від ступеню втрати працездатності та у випадку смерті;
- оплата вартості переїзду в іншу місцевість;
- оплата вартості оренди житла;
- оплата вартості послуг третіх осіб щодо оформлення, передбачених законодавством України документів для отримання/продовження документів на проживання в Україні;
- право користування автомобілем.

Зазначені заходи можуть надаватися у формі відшкодування понесених витрат.

4.5. При встановленні фіксованої винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника, враховуються такі критерії: професійність працівника (рівень його знань та кваліфікації), складність та умови виконуваної працівником роботи, відповідальність (рівень повноважень, обов'язків та впливу на кінцевий результат роботи), а також ринковість встановленого рівня винагороди в порівнянні з співмірною позицією.

4.6. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду або витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди, якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для виплати такої змінної винагороди.

4.7. При встановленні змінної частини винагороди, яка відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника, враховуються такі критерії: зокрема, функціональні обов'язки працівника, категорії підрозділу (бізнес-підрозділ чи підрозділ підтримки), рівень ієрархії посади (в організаційній структурі Банку), вплив на досягнення показників ефективності.

4.8. Встановлення змінної винагороди здійснюється за такими принципами:

- Сума винагороди працівників визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності таких працівників, відповідних структурних підрозділів та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівників враховує кількісні та якісні критерії.
- З метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію Банку, бізнес-цикл та бізнес-ризик, притаманні діяльності Банку, оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період чотири роки.
- Змінна винагорода членів Наглядової ради та працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, ґрунтується виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним органом/підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей, і не може бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.
- Банк, під час здійснення виплат працівникам відстроченої змінної винагороди, продовжує оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників та враховує ці результати під час здійснення відповідних виплат.

4.9. Банк не застосовує практики:

- виплати змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;
- виплати змінної частини винагороди негрошовими інструментами.

4.10. Банк приймає рішення щодо виплати змінної частини винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття; впливу на сталий розвиток Банку, зокрема, фінансовий результат діяльності Банку, дотримання вимог до адекватності капіталу

Банку, підтримання належного рівня ліквідності; а також враховуючи досягнення КПЕ конкретним працівником (у разі їх встановлення).

4.11. Банк нараховує/виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників за відповідний звітний період, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

4.12. Показники фінансового стану, результатів діяльності Банку, структурного підрозділу та працівників, критерії сталого розвитку, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, встановлюються внутрішніми документами Банку.

4.13. Банк має право приймати рішення щодо зменшення/скасування/повернення членом органів управління, впливовою особою до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди).

4.14. Зменшення/скасування змінної винагороди (її частини) може застосовуватися у разі:

4.14.1. погіршення (негативної динаміки) показників ефективності діяльності Банку;

4.14.2. недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;

4.14.3. наявності потенційних ризиків у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;

4.14.4. прийняття НБУ рішення про:

4.14.4.1. віднесення Банку до категорії проблемних;

4.14.4.2. віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;

4.14.4.3. відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;

4.14.4.4. виведення з ринку системно важливого Банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII “Прикінцеві положення” Закону України “Про банки і банківську діяльність”;

4.14.5. Якщо член органу управління/впливова особа:

4.14.5.1. був учасником дій або відповідальним за дії/допустив бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;

4.14.5.2. порушив стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки (етики) Банку;

4.14.5.3. втратив бездоганну ділову репутацію;

4.14.5.4. отримав змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

4.15. Повернення раніше виплаченої змінної винагороди (її частини) може здійснюватися на підставі доведених фактів порушень/зловживань, зокрема, на підставі судових рішень.

4.16. Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди члена органу управління/впливової особи Банк використовує рахунки умовного зберігання (ескроу). Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунку та не сплачені такому члену органу управління/впливовій особі у зв'язку зі скороченням/скасуванням змінної винагороди (її частин), повертаються Банку.

4.17. Членам органів управління та впливовим особам забороняється передавати третім особам ризики зменшення/скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків. При цьому, Банком на загальній основі для збереження вартості

відстроченої грошової винагороди у часі застосовуються інструменти індексації суми винагороди на зміну офіційного курсу гривні до долара США між датою нарахування відстроченої винагороди та фактичною датою виплати та нарахування відсотків на залишки за рахунками умовного зберігання (ескроу).

Індексація залишку на рахунку умовного зберігання (ескроу) здійснюється один раз на рік на дату виплати відстроченої частини винагороди.

Відсоткова ставка за рахунком умовного зберігання ескроу не може бути більшою за значення індексу роздрібних депозитів UIRD12M в доларі США станом на дату нарахування/попередньої виплати відстроченої винагороди.

4.18. При звільненні (припиненні повноважень), члену органу управління, працівнику здійснюється виплата, право на отримання якої виникло у такого працівника на день звільнення відповідно до вимог законодавства України або умов укладених цивільно-правових/трудова договорів (контрактів).

Право на отримання частин змінної винагороди, у разі їх встановлення, виникає у члена органу управління, працівника зі спливом строку та лише в разі виконання умов для виплати такої змінної винагороди відповідно до внутрішніх документів Банку.

РОЗДІЛ 5. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ.

5.1. Цей розділ Політики визначає порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, а також якісні та кількісні критерії їх визначення.

5.2. Банк включає до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у пп.5.3.-5.6. розділу 5 цієї Політики.

5.3. Основними якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є те, що працівник:

5.3.1. є членом органу управління;

5.3.2. належить до керівників підрозділів контролю;

5.3.3. належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;

5.3.4. є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;

5.3.5. належить до керівників підрозділів, які виконують функції:

- юридичного супроводження діяльності Банку;
- фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування; економічного аналізу;
- запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
- управління персоналом;
- розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди;
- супроводження інформаційних технологій;

- забезпечення інформаційної безпеки;

5.3.6. має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;

5.3.7. є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених у підпункті п.п.5.3.6 пп.5.3. розділу 5 цієї Політики, або накладення заборони (вето) на такі рішення;

5.3.8. понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в п.п.5.3.1–5.3.7 пп.5.3. розділу 5 цієї Політики.

5.4. Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є те, що працівник:

5.4.1. має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:

- сукупний розмір нарахованої/виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої/виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку;
- здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;

5.4.2. є керівником підрозділу першої лінії захисту;

5.4.3. є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;

5.4.4. має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

- 0,5% основного капіталу Банку;
- еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);

5.4.5. є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в п.п.5.4.4. пп.5.4. розділу 5 цієї Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

5.4.6. має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від основного капіталу Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

5.4.7. є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в п.п.5.4.6. пп.5.4. розділу 5 цієї Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

5.4.8. впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

- 0,5% основного капіталу Банку;
- еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату укладення відповідної угоди;

5.4.9. понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в п.п.5.4.1–5.4.8 пп.5.4. розділу 5 цієї Політики.

5.5. Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є:

5.5.1. нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату здійснення нарахування / виплати;

5.5.2. належність працівника до 0,3% кількості працівників Банку (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано/які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році (за умови, що на дату здійснення відповідних нарахувань/виплат у Банку працювало понад 1 000 працівників).

5.6. Банк, з урахуванням специфіки своєї діяльності, встановлює наступні власні критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, а саме:

- працівники, визначені у Плані наступництва АБ «УКРГАЗБАНК» як кандидати, що пропонуються на посаду заступника Голови Правління/Голови Правління;
- працівники, уповноважені від імені АБ «УКРГАЗБАНК» укладати та підтверджувати міжбанківські угоди за валютообмінними та ресурсними операціями;
- змінна частина винагороди працівника, нарахована/виплачена за/у попередній фінансовий рік, перевищує 250% розміру фіксованої винагороди такого працівника за аналогічний період.

5.7. У Банку, за рішенням Правління створюється та функціонує колегіальний орган Правління – мотиваційний комітет (далі – МК), який, зокрема, є відповідальним за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

5.8. Перелік осіб, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у пп.5.3.-5.6. розділу 5 цієї Політики, формується департаментом управління персоналом на щомісячній основі та подається не пізніше десятого робочого дня місяця, наступного за звітним, на затвердження МК.

5.9. Рішення про виключення працівника з переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, приймається МК за поданням департаменту управління персоналом, у разі відсутності відповідності жодному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у пп.5.3.-5.6. розділу 5 цієї Політики.

5.10. Банк забезпечує не рідше одного разу на рік, якщо інше не передбачено чинним законодавством України, письмове повідомлення про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, а саме:

- акціонерів Банку шляхом надсилання окремого повідомлення або доповнення повідомлення про скликання загальних зборів акціонерів відповідним переліком;
- НБУ.

5.11. Банк також надає інформацію щодо визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та перелік таких осіб НБУ на його вимогу.

5.12. Банк не рідше одного разу на рік (протягом першого кварталу року, наступного за звітним) визначає/переглядає/затверджує, перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:

- профілі ризику структурного підрозділу;
- величині капіталу, визначеній Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою);
- лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
- показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.

5.13. Банк уключає до переліку суттєвих структурних підрозділів підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:

5.13.1. сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;

5.13.2. відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку (величина доходів/прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів/прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).

5.14. Перелік суттєвих структурних підрозділів затверджується рішенням МК, за поданням департаменту управління персоналом, з урахуванням пропозицій, отриманих від департаменту ризик-менеджменту та фінансового департаменту.

РОЗДІЛ 6. ПОВНОВАЖЕННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ ЩОДО ВИНАГОРОДИ ТА ДОКУМЕНТИ, ЩО РЕГЛАМЕНТУЮТЬ СИСТЕМУ ВИНАГОРОДИ В БАНКУ.

6.1. Складові винагороди визначаються:

- загальними зборами акціонерів Банку – для членів Наглядової ради,
- Наглядовою радою – для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, корпоративного секретаря, керівника та працівників підрозділів, підпорядкованих Наглядовій раді,
- Правлінням – для всіх інших впливових осіб та інших працівників.

6.2. Розмір винагороди встановлюється:

- загальними зборами акціонерів Банку – для членів Наглядової ради,
- Наглядовою радою – для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, корпоративного секретаря, керівника та працівників підрозділів, підпорядкованих Наглядовій раді,
- Головою Правління - для всіх інших впливових осіб та інших працівників.

6.3. Порядок встановлення розміру та умов виплати змінної винагороди визначаються:

- загальними зборами акціонерів Банку – для членів Наглядової ради,
- Наглядовою радою – для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, корпоративного секретаря, керівника та працівників підрозділів, підпорядкованих Наглядовій раді,
- Правлінням – для всіх інших впливових осіб та інших працівників.

6.4. Обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди (в разі поєднання фіксованої та змінної винагороди) встановлюються:

- загальними зборами акціонерів Банку – для членів Наглядової ради,
- Наглядовою радою – для членів Правління, впливових осіб, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, корпоративного секретаря, керівника та працівників підрозділів, підпорядкованих Наглядовій раді,
- Правлінням - для всіх інших працівників (крім впливових осіб).

При цьому, змінна винагорода члена органу управління/впливової особи не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.

6.5. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається:

- загальними зборами акціонерів Банку – для членів Наглядової ради,
- Наглядовою радою – для членів Правління, впливових осіб.

При визначенні частки враховуються вимоги Положення №189.

6.6. Період відстрочення виплати частини змінної винагороди визначається:

- загальними зборами акціонерів Банку – для членів Наглядової ради,
- Наглядовою радою – для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера та для всіх інших впливових осіб.

При цьому, період не може становити менше 4 років.

6.7. Рішення щодо зменшення/скасування/повернення змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) приймається:

- загальними зборами акціонерів Банку - для членів Наглядової ради;
- Наглядовою радою - для членів Правління та впливових осіб.

Рішення має бути обґрунтованим, об'єктивним, містити інформацію про встановлені випадки порушень відповідно до вимог цієї Політики.

6.8. Наглядова рада може прийняти рішення та визначити порядок здійснення виплат члену Правління, впливовим особам в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності,

досягнення цілей, виконання повноважень, а також у разі дострокового розірвання договору/контракту за ініціативою Банку.

6.9. Реалізація основних засад запровадженої в Банку системи винагороди, порядок встановлення складових, структури та виплати винагороди, а також інші питання щодо винагороди, регулюються такими внутрішніми документами:

- для членів Наглядової ради - Положенням про винагороду членів Наглядової ради АБ «УКРГАЗБАНК», затвердженим загальними зборами акціонерів;
- для членів Правління, впливових осіб, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, корпоративного секретаря, керівника та працівників підрозділів, підпорядкованих Наглядовій раді, - внутрішніми документами, затвердженими Наглядовою радою;
- для всіх інших працівників - внутрішнім документом, затвердженим Правлінням.

РОЗДІЛ 7. ПОРЯДОК ЗВІТУВАННЯ.

7.1. З метою здійснення Наглядовою радою оцінки та контролю за реалізацією Політики винагороди Банку:

7.1.1. Департамент управління персоналом у строк до 01 лютого року, наступного за звітним, готує та подає на попередній розгляд Комітету з винагороди звіт про реалізацію політики винагороди в Банку, якій містить наступну інформацію:

- аналіз ринку винагород та порівняння рівня винагород по співмірним позиціям, з метою визначення конкурентоспроможності винагороди членів Правління, впливових осіб, інших працівників Банку;
- наявність/відсутність встановлених індивідуальних умов винагороди та підстав у разі їх встановлення;
- структура виплаченої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), фактичне співвідношення фіксованої та змінної винагороди за наступними категоріями: члени Правління, впливові особи, інші працівники;
- дотримання вимог законодавства України щодо встановлених законодавчо мінімальних гарантованих фіксованих винагород;
- рівень досягнення ключових показників ефективності/планових цільових значень (у разі наявності таких) за наступними категоріями: члени Правління, впливові особи, інші працівники;
- наявність/відсутність випадків порушення реалізації Політики винагороди Банку та заходів щодо усунення таких порушень (у разі наявності таких);
- дотримання внутрішніх документів Банку та чинного законодавства України при здійсненні виплат винагород.

7.1.2. Комітет з винагороди, з урахуванням інформації, наданої відповідно до п.п.7.1.1. пп.7.1. розділу 7 цієї Політики, до 15 лютого року, наступного за звітним, готує та подає на розгляд та затвердження Наглядовій раді звіт про реалізацію Політики винагороди в Банку.

7.2. Інформація про виплату винагороди членам органів управління, впливовим особам Банку, що відбулися протягом звітнього фінансового року, зазначається Банком у відповідних звітах про винагороду окремо щодо Наглядової ради, Правління, впливових осіб Банку, із зазначенням інформації щодо сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів та іншої інформації, передбаченої Положенням №189.

7.3. Інформація, зазначена у п.7.2. розділу 7 цієї Політики відображається в річному звіті Банку.

РОЗДІЛ 8. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.

8.1. Контроль за реалізацією Політики винагороди Банку та оцінка її впровадження здійснюється Наглядовою радою не рідше 1 (одного) разу на рік відповідно до рекомендацій Комітету з винагороди.

8.2. Департамент управління персоналом несе відповідальність за повноту, правильність та своєчасність складання звіту про реалізацію політики винагороди в Банку та подання його на розгляд Комітету з винагороди відповідно до цієї Політики.

8.3. Детальний опис СВК передбачено внутрішніми документами з питань винагороди.

РОЗДІЛ 9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.

9.1. Ця Політика набирає чинності з дати її затвердження рішенням Наглядової ради Банку.

9.2. Зміни та доповнення до Політики затверджуються Наглядовою радою Банку та оформлюються або окремим документом, або шляхом викладення Політики в новій редакції. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції документу.

9.3. У випадку невідповідності будь-якої частини цієї Політики законодавству України або нормативно-правовим актам НБУ, ця Політика буде діяти лише в частині, яка не суперечить законодавству України та нормативним актам НБУ.

9.4. Усі питання, не врегульовані цією Політикою, вирішуються у формах та порядку, передбаченому іншими внутрішніми документами Банку та на підставі законодавства України.

9.5. Ця Політика підлягає періодичному перегляду не рідше 1 (одного) разу на рік.

9.6. Ця Політика визначається, затверджується та переглядається Наглядовою радою за поданням і після її попереднього розгляду Комітетом з винагороди.

ПІДГОТОВЛЕНО:

Голова Комітету з винагороди

Санела ПАШПЧ