

ЗАТВЕРДЖЕНО
Протокол Наглядової ради
АБ «УКРГАЗБАНК»
від «__» _____ 2024 року №__

Голова Наглядової ради

_____ Санела ПАШПЧ

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ГОЛОВИ, ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ
ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АБ «УКРГАЗБАНК»**

Київ – 2024

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
РОЗДІЛ 2. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ	3
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ВИНАГОРОДИ ГОЛОВИ/ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ.....	5
РОЗДІЛ 4. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ГОЛОВІ ТА ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ	10
РОЗДІЛ 5. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ	12
РОЗДІЛ 6. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ	17
РОЗДІЛ 7. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	18
РОЗДІЛ 8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	19
Додаток №1	20
Додаток №2	22
Додаток №3	23
Додаток №4	24
Додаток №5	25

РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.

1.1. Положення про винагороду Голови, членів Правління та впливових осіб АБ «УКРГАЗБАНК» (далі – Положення) є внутрішнім документом ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» (далі, також, Банк), що описує систему винагороди Голови, членів Правління та впливових осіб, визначає порядок встановлення розміру їх винагороди та її виплати, визначає порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду Голови, членів Правління та впливових осіб Банку.

1.2. Метою розроблення Положення є визначення основних засад запровадженої в Банку системи винагороди Голови, членів Правління та впливових осіб Банку.

1.3. Це Положення розроблене 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 нормах законодавства Європейського Союзу (Директива 2013/36/ЄС);
- Вимог інших нормативно-правових актів України;
- Статуту, Політики винагороди АБ "УКРГАЗБАНК" (далі – Політика винагороди), політик управління ризиками, а також інших внутрішніх документів Банку.

1.4. Це Положення розроблено у відповідності до створеної у Банку системи розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засад корпоративної культури Банку та відповідальної ділової поведінки на ринку.

1.5. Дія цього Положення поширюється на Голову, членів Правління та впливових осіб Банку.

РОЗДІЛ 2. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ.

2.1. У цьому Положенні терміни та визначення вживаються в такому значенні:

Аудиторський комітет - Аудиторський комітет Наглядової ради.

БК – бізнес-комітет Банку.

Винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління, впливової особи за виконання покладених на нього/неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління, такою впливовою особою та Банком договору та/або рішенням Наглядової ради – для членів Правління, керівника 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 з членом Правління, впливовою особою за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його/її діяльності після припинення його/її повноважень (якщо такі виплати передбачені у відповідному договорі).

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

Договір – трудовий договір (контракт), який укладається між Банком та членом Правління/впливовою особою на умовах, затверджених Наглядовою радою Банку (для членів Правління) або мотиваційним комітетом (далі - МК) (для впливових осіб), та регулює відносини між Банком та таким працівником, пов'язані з виконанням їх повноважень, їх права та обов'язки, відповідальність, види та розмір винагороди, порядок її виплати, порядок припинення повноважень та вирішення спорів, та умови його припинення.

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

Змінна винагорода – складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з Політикою винагороди 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 управління ризиками - Комітет з управління ризиками Наглядової ради АБ «УКРГАЗБАНК».

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 Політикою винагороди та Положенням №189.

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

Правління – Правління АБ «УКРГАЗБАНК».

Підрозділи першої лінії захисту – бізнес-підрозділи та підрозділи підтримки діяльності Банку.

Підрозділи другої лінії захисту – підрозділи з управління ризиками та підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

Програма стимулювання – заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена Правління, 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 Правління, впливової особи, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, 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;
- 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, впливовою особою його/її функції у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

2.2. Інші терміни в цьому Положенні вживаються в значеннях, наведених у Законах України, нормативно-правових актах НБУ, а також у внутрішніх документах Банку.

РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ВИНАГОРОДИ ГОЛОВИ/ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ.

3.1. Винагорода Голови/членів Правління, впливових осіб включає в себе фіксовану та може включати змінну складові (зведена інформація щодо структури (видів) винагороди в розрізі Голови/членів Правління та впливових осіб наведена у додатку №1 до цього Положення).

3.2. 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.

3.3. 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.3.2. розділу 3 цього Положення.

3.4. Складові винагороди визначаються:

- Наглядовою радою – для членів Правління, керівників/працівників підрозділів, підпорядкованих Наглядовій раді, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера.
- Правлінням – для всіх інших впливових осіб.

3.5. Розмір винагороди встановлюється:

- Наглядовою радою – для членів Правління, керівників/працівників підрозділів, підпорядкованих Наглядовій раді, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера,
- Головою Правління - для всіх інших впливових осіб.

3.6. Рішення щодо зменшення/скасування/повернення змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) для членів Правління та впливових осіб приймається Наглядовою радою з урахуванням умов, визначених Політикою винагороди, та рекомендацій, наданих Комітетом з винагороди, а саме:

3.6.1. Змінна винагорода не нараховується та не виплачується у разі якщо буде виявлено, що мали місце, зокрема, такі обставини:

- член Правління/впливова особа був причетний до шахрайських дій чи кримінальних правопорушень;
- дії члена Правління/впливової особи мали негативний ефект внаслідок вчинення ним неправомірних дій, надання недостовірної інформації, допущення помилки або порушень, недотримання вимог внутрішніх документів Банку, що підтверджено висновками службового розслідування;
- наявність вимог законодавства України та/або рішення органу нагляду або іншого компетентного органу, що обмежують або скасовують премії, або іншим чином унеможливають прийняття рішення про виплату змінної;
- застосування до члена Правління/впливової особи заходів дисциплінарного стягнення.

3.6.2. Змінна винагорода нараховується та сплачується в суттєво зменшеному розмірі у разі, якщо буде виявлено, що мали місце, зокрема, такі обставини:

- недотримання членом Правління/впливовою особою КПЕ (за методикою, визначеною цим Положенням);
- дії члена Правління/впливової особи мали негативний ефект внаслідок вчинення ним неправомірних дій, надання недостовірної інформації, допущення помилки або порушень,

недотримання вимог внутрішніх документів Банку, що підтверджено висновками службового розслідування;

- дії члена Правління/впливової особи призвели до накладення на Банк обґрунтованих санкцій з боку контролюючих органів, внаслідок чого Банку завдано збитків;
- істотне погіршення фінансових показників Банку, недотримання вимог щодо адекватності капіталу та/або регулятивного капіталу Банку;
- наявність вимог законодавства України та/або рішення органу нагляду або іншого компетентного органу, що обмежують або скасовують премії, або іншим чином унеможливають прийняття рішення про виплату змінної.

3.6.3. Наглядова рада має право вимагати від члена Правління повернення раніше виплачених сум змінної винагороди (її частини) на підставі доведених фактів порушень/зловживань, зокрема, на підставі судових рішень.

3.7. З метою виконання п.3.6 цього Положення в частині прийняття Наглядовою радою рішення щодо зменшення/скасування або повернення виплаченої змінної винагороди (її частини):

3.7.1. Департамент управління персоналом у строк до 01 лютого року, наступного за звітним, подає Комітету з управління ризиками/Комітету з винагороди список членів Правління та впливових осіб разом із наявною інформацією про встановлені факти порушень.

3.7.2. Комітет з управління ризиками у строк до 01 березня, наступним за звітним, аналізує наявність/відсутність фактів порушень, які можуть призвести до скорочення/скасування або повернення виплаченої змінної винагороди (її частини).

3.7.3. У разі встановлення факту порушення, який може призвести до скорочення/скасування або повернення виплаченої змінної винагороди (її частини) члену Правління/впливовій особі, Комітет з управління ризиками інформує Комітет з винагороди про наявність факту порушень, для врахування інформації при прийнятті рішення щодо скорочення/скасування або повернення виплаченої змінної винагороди (її частини).

3.8. Комітет з винагороди, на підставі отриманої інформації, готує рекомендації щодо зменшення/скасування/повернення змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) для членів Правління та впливових осіб та передає Наглядовій раді для прийняття остаточного рішення протягом 30 днів з дати отримання таких рекомендацій.

3.9. Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди Банк використовує рахунок умовного зберігання (ескроу).

3.10. Фіксована та змінна винагорода Голові, членам Правління та впливовим особам виплачується в національній валюті України.

3.11. Строки виплати фіксованої частини винагороди визначаються відповідно до умов Колективного договору. Виплата змінної винагороди здійснюється після затвердження Загальними зборами акціонерів річної фінансової звітності.

3.12. Виплата змінної винагороди членам Правління та впливовим особам здійснюється з дотриманням наступних умов:

3.12.1. Банк не застосовує практику виплати змінної частини винагороди негрошовими інструментами. Здійснення виплати 100% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) здійснюється на підставі судження (додаток №2 до цього Положення), а саме - у грошовій формі.

3.12.2. Відстрочення виплати 60% змінної винагороди на 4 роки, протягом яких Банк продовжує оцінювати результати діяльності Правління та впливових осіб та враховувати їх під час виплати відстроченої змінної винагороди.

3.12.3. Період відстрочення починається з дня виплати невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення/скасування.

3.12.4. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом розподілення на чотири рівні платежі протягом чотирьох років відстрочення, а саме:

- через 12 місяців після початку періоду відстрочення виплачується $\frac{1}{4}$ від залишку коштів (з урахуванням індексації) на рахунку умовного зберігання (ескроу).
- через 24 місяці після початку періоду відстрочення - $\frac{1}{3}$ від залишку коштів (з урахуванням індексації) на рахунку умовного зберігання (ескроу).
- через 36 місяців після початку періоду відстрочення - $\frac{1}{2}$ від залишку коштів (з урахуванням індексації) на рахунку умовного зберігання (ескроу).
- залишок коштів (з урахуванням індексації) на рахунку умовного зберігання (ескроу) - в кінці періоду відстрочення.

3.13. Виплата 100% змінної винагороди членам Правління та впливовим особам грошима однією сумою (без застосування відстрочення) можлива у разі одночасного дотримання таких умов:

- розмір належної до виплати за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро (до оподаткування) за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату укладення договору,
- призначена для нарахування члену Правління/впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди такої особи.

3.14. Усі частини змінної винагороди, право на отримання яких виникає у членів Правління/впливових осіб впродовж року, сумуються та розглядаються до виплати загальною сумою один раз в рік.

Загальна сума всіх частин змінної винагороди може бути зменшена на коригуючий коефіцієнт (від 0 до 1 включно) за рішенням Наглядової ради після затвердження Загальними зборами акціонерів річної фінансової звітності.

3.15. Змінна частина винагороди Голові та членам Правління за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди за цей рік. При цьому, частка змінної складової винагороди у вигляді премії за досягнення КПЕ має перевищувати 50% всіх інших складових змінної винагороди Голови/членів Правління відповідно.

3.16. Змінна винагорода впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 50% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік. При цьому, частка змінної складової винагороди у вигляді премії за досягнення КПЕ має перевищувати 50% всіх інших складових змінної винагороди впливової особи відповідно.

3.17. Змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку. Критерії сталого розвитку:

- Забезпечення прибуткової діяльності: зв'язок змінної винагороди з досягненням цільових показників чистого прибутку та факт отримання Банком прибутку з урахуванням виплати змінної винагороди створює стимули для Правління та впливових осіб приймати економічно доцільні бізнес-рішення, максимізувати рентабельність активів та капіталу та формувати в Банку культуру ефективності.
- Підтримка адекватності капіталу: зв'язок змінної винагороди з дотриманням цільових значень нормативу достатності капіталу першого рівня гарантує, що члени Правління та впливові особи здійснюватимуть обачне та виважене управління ризиками. Водночас, достатність капіталу має вирішальне значення для фінансової стійкості Банку і не може бути порушена внаслідок здійснення виплати змінної винагороди.
- Підтримка достатності ліквідності: зв'язок змінної винагороди з показниками ліквідності Банку створюватиме стимули для ефективного управління розривами ліквідності та ризиком концентрації. Одночасно, виплата змінної винагороди не повинна впливати на спроможність Банку виконувати фінансові зобов'язання.

Банк, після виплати змінної винагороди, продовжує оцінювати результати своєї діяльності (досягнення запланованих показників ефективності діяльності) та вплив на сталий розвиток Банку, а також враховує ці критерії під час здійснення відповідних виплат.

3.18. Розмір змінної винагороди Голови/членів Правління Банку та впливових осіб залежить, зокрема, від результатів фінансово-господарської діяльності Банку, його прибутковості, виконання Банком стратегії, економічних нормативів НБУ, ефективності функціонування в Банку системи внутрішнього контролю (у тому числі системи управління ризиками), частки непрацюючих активів, а також особистого вкладу кожного члена Правління/впливової особи (з урахуванням вимог законодавства, в тому числі нормативно-правових актів НБУ щодо винагороди СРО/ССО).

3.19. Винагорода Голови, членів Правління, впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди. При встановленні розміру та умов виплати винагороди Наглядова рада/Голова Правління може брати до уваги ринкові показники розмірів і умов виплати винагороди на посадах, які є співмірними із посадами Голови, членів Правління Банку та впливових осіб за функціональними обов'язками, рівнем відповідальності, особливостями діяльності, профілю ризику тощо. Наглядова рада/Голова Правління може залучати зовнішніх незалежних експертів для аналізу ринкових практик та стандартів розміру винагороди керівників такого рівня.

3.20. Наглядова рада має право прийняти рішення щодо проведення незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку. Періодичної незалежної оцінки не проводиться.

3.21. Договір укладається в письмовій формі:

- з членом Правління - на строк, визначений рішенням Наглядової ради;
- з впливовою особою - безстроково.

Договір, що укладається з впливовою особою/членом Правління, має містити, зокрема, інформацію, наведену у додатку №3 до цього Положення.

3.22. Методологія встановлення членам Правління та впливовим особам КПЕ, методологія розрахунку рівня виконання КПЕ, а також розрахунок розміру премії за виконання КПЕ зазначена в додатку №4 до цього Положення.

3.23. У разі відсутності встановлених, на умовах цього Положення, КПЕ Голові/членам Правління, впливовим особам, змінна частина винагороди у вигляді премії за досягнення КПЕ не нараховується.

3.24. При розрахунку фактичного розміру премії за досягнення КПЕ, враховується період, протягом якого Голова/члени Правління/впливова особа виконували свої функціональні обов'язки у звітному році. У випадку, якщо такий період перевищує 6 місяців, нарахування здійснюється пропорційно відпрацьованому часу у звітному році, а у випадку менше 6 місяців - за окремим рішенням Наглядової ради (для Голови/членів Правління)/рішенням МК (для впливових осіб). Рішення про виплату премії за досягнення КПЕ може прийматись після дати звільнення Голови/членів Правління/впливових осіб.

3.25. Виплата змінних складових винагороди Голові/членам Правління/впливовим особам здійснюється відповідно до наказу Голови Правління, що видається на підставі:

- рішення Наглядової ради Банку - для Голови/членів Правління, впливової особи, що є керівником/працівником підрозділу внутрішнього аудиту або керівником/працівником підрозділу, підпорядкованого Наглядовій раді, ССО/CRO;
- подання ССО/CRO - для впливових осіб другої лінії;
- рішення МК - для інших впливових осіб.

3.26. З метою проведення оцінки діяльності Голови/членів Правління та впливових осіб Наглядова рада може залучати зовнішнього незалежного експерта.

3.27. Виплати зі звільнення Голові/членам Правління, впливовим особам здійснюються в порядку та розмірі, визначеному в договорі та/або на підставі рішень Наглядової ради.

3.28. У разі звільнення Голови/членів Правління/впливової особи, Наглядова рада може прийняти рішення щодо невиплати/ненарахування змінної винагороди такій особі.

3.29. Банк не забезпечує членів Правління/впливових осіб додатковим пенсійним забезпеченням та не здійснює виплати в разі дострокового виходу на пенсію таких осіб.

РОЗДІЛ 4. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ГОЛОВІ ТА ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ.

4.1. Розмір винагороди Голови та членів Правління встановлюється Наглядовою радою на підставі пропозицій Комітету з винагороди.

4.2. Умови договорів, які укладаються з членами Правління, затверджуються Наглядовою радою Банку на підставі пропозицій Комітету з винагороди.

4.3. Розмір фіксованої винагороди (посадового окладу) Голови та членів Правління визначається у наступному порядку:

- 4.3.1. Рішення про встановлення/зміну розміру фіксованої винагороди (посадового окладу) Голови та членів Правління приймається Наглядовою радою за поданням Комітету з винагороди.
- 4.3.2. Комітет з винагороди готує подання за результатами аналізу ринкових показників розмірів фіксованих винагород (посадових окладів) за співмірними посадами.
- 4.3.3. Інформація для аналізу ринкових показників розмірів і умов виплати фіксованих винагород (посадових окладів) на посадах співмірних із посадами Голови, членів Правління Банку готується та подається на розгляд Комітету з винагороди департаментом управління персоналом не рідше одного разу на рік, але не пізніше 01 жовтня.
- 4.3.4. Для підготовки інформації щодо ринкових практик та стандартів розміру фіксованих винагород (посадових окладів) можуть залучатись зовнішні незалежні експерти.
- 4.4. З метою оцінки діяльності Голови/членів Правління, Правління щорічно розробляє та надає на розгляд та затвердження Наглядовій раді пропозиції щодо КПЕ Правління. Зазначені пропозиції мають бути подані впродовж місяця після затвердження Наглядовою радою:
- Декларації схильності до ризиків на наступний рік - для членів Правління ССО/CRO;
 - Бюджету Банку на наступний рік - для інших членів Правління.
- 4.5. Пропозиції мають містити наступну інформацію:
- 1) перелік КПЕ, зокрема, що відображають ключові стратегічні пріоритети Банку, та їх питому вагу;
 - 2) індикативні (планові) значення КПЕ та методологію їх розрахунку.
- 4.6. За умови призначення CRO та/або ССО членами Правління Банку, для таких членів Правління встановлюються індивідуальні КПЕ з метою оцінки досягнення цілей щодо системи управління ризиками в Банку, що не повинні залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю. При цьому, змінна частина винагороди CRO та/або ССО має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності.
- 4.7. При затвердженні КПЕ Наглядова рада враховує стратегію розвитку Банку, поточні потреби діяльності та розвитку Банку, а також досвід роботи Банку з КПЕ за останні роки.
- 4.8. За рішенням Наглядової ради, затверджені КПЕ можуть переглядатися протягом відповідного року з метою врахування факторів зовнішнього середовища (економічних, політичних, регуляторних, змін законодавства тощо) та інших факторів, що знаходяться поза контролем Банку та впливають на виконання КПЕ.
- 4.9. Виплата змінної винагороди Голові/членам Правління у вигляді премії за досягнення КПЕ здійснюється з врахуванням наступних умов:
- 4.9.1. Наглядова рада своїм рішенням визначає та затверджує, протягом місяця з дати отримання пропозицій відповідно до п.4.4. розділу 4 цього Положення, на наступний фінансовий рік:
 - 1) перелік КПЕ, зокрема, що відображають ключові стратегічні пріоритети Банку, їх питому вагу;
 - 2) індикативні (планові) значення КПЕ та методологію їх розрахунку;
 - 3) максимальний розмір премії за досягнення КПЕ Голові/члену Правління.
 - 4.9.2. Після затвердження Загальними зборами акціонерів річної фінансової звітності та за поданням Правління, Наглядова рада проводить аналіз рівня досягнення (виконання)

встановлених індикативних (планових) КПЕ за минулий рік та затверджує його своїм рішенням.

4.9.3. За результатами проведеного аналізу Наглядова рада приймає рішення щодо здійснення виплат змінної складової винагороди у вигляді премії за досягнення КПЕ Голові та членам Правління. Рішення приймається з дотриманням умов, зазначених у п.п. 3.12.-3.13. розділу 3 цього Положення.

4.10. Враховуючи ринкові практики та наявність коштів у бюджеті Банку, на підставі рішення Наглядової ради, для Голови/членів Правління можуть передбачатися інші заходи грошового/негрошового стимулювання, зокрема, компенсація витрат на оренду житла/переїзд в іншу місцевість, оплату вартості послуг третіх осіб щодо оформлення документів, необхідних для проживання/працевлаштування в Україні.

4.11. Голові/члену Правління на підставі належних підтверджуючих документів компенсуються понесені ним збитки, шкода або витрати пов'язані з виконанням своїх функцій, повноважень і обов'язків члена Правління, зокрема, обов'язків за договором, які виникають як протягом перебування Голови/члена Правління на посаді, так і після припинення його повноважень, на умовах, передбачених договором. Компенсація витрат, передбачених цим розділом Положення, здійснюється в порядку, встановленому внутрішніми документами Банку та/або договором.

РОЗДІЛ 5. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ.

5.1. Цей розділ Положення визначає порядок встановлення та виплати винагороди:

- впливовій особі, що є керівником/працівником підрозділу внутрішнього аудиту або керівником/працівником підрозділу, підпорядкованого Наглядовій раді;
- ССО, СРО;
- впливових осіб, що є працівниками підрозділів другої лінії захисту;
- впливових осіб, що є працівниками підрозділів першої лінії захисту.

5.2. Порядок встановлення та виплати винагороди впливовій особі, що є керівником/працівником підрозділу внутрішнього аудиту або керівником/працівником підрозділу, підпорядкованого Наглядовій раді:

5.2.1. Фіксована винагорода (посадовий оклад) впливової особи, що є керівником/працівником підрозділу внутрішнього аудиту або керівником/працівником підрозділу, підпорядкованого Наглядовій раді, встановлюється/змінюється окремим рішенням Наглядової ради, на підставі пропозицій Аудиторського комітету, зазначається у штатному розписі та договорі, що укладається з такою впливовою особою.

5.2.2. З метою здійснення оцінки ефективності діяльності, впливовій особі, що є керівником/працівником підрозділу внутрішнього аудиту або керівником/працівником підрозділу, підпорядкованого Наглядовій раді, рішенням Наглядової ради визначається та затверджується перелік КПЕ.

5.2.3. При встановленні КПЕ для впливової особи керівника/працівника підрозділу внутрішнього аудиту, Наглядова рада дотримується принципу незалежності підрозділу внутрішнього аудиту:

- до переліку не можуть бути включені показники, що стосуються фінансових результатів роботи структурних підрозділів, у яких проводиться аудиторська перевірка (аудит);
- свободи від обставин, що становлять загрозу для неупередженого виконання підрозділом внутрішнього аудиту Банку своїх функцій.

5.2.4. Аудиторський комітет щорічно, для впливової особи, що є керівником/працівником підрозділу, підпорядкованого Наглядовій раді - в четвертому кварталі року, а для впливової особи, що є керівником/працівником підрозділу внутрішнього аудиту - одночасно з планом роботи департаменту внутрішнього аудиту на наступний рік, надає на розгляд Наглядовій раді пропозиції щодо КПЕ на наступний рік. Пропозиції мають містити наступну інформацію:

- перелік КПЕ та їх питому вагу;
- індикативні (планові) значення КПЕ та методологію їх розрахунку;
- максимальний розмір премії за досягнення КПЕ.

5.2.5. Затверджений перелік КПЕ діє календарний рік. Внесення змін до переліку КПЕ відбувається за рішенням Наглядової ради. Ініціювати внесення змін до КПЕ може Голова або члени Аудиторського комітету, Голова або члени Наглядової ради.

5.2.6. Оцінка рівня виконання встановлених КПЕ здійснюється 1 раз на рік, але не пізніше 01 червня, Аудиторським комітетом на підставі розгляду інформації (звіту) про роботу підрозділу аудиту/підрозділу, що підпорядковується Наглядовій раді за попередній рік.

5.2.7. На підставі пропозицій Аудиторського комітету щодо результатів оцінки рівня виконання встановлених КПЕ впливовою особою, що є керівником/працівником підрозділу внутрішнього аудиту або керівником/працівником підрозділу, підпорядкованого Наглядовій раді, Наглядова рада приймає рішення щодо здійснення виплат змінної складової винагороди у вигляді премії за досягнення КПЕ. Рішення приймається з дотриманням умов, зазначених у п.п. 3.12.-3.13. розділу 3 цього Положення.

5.2.8. Враховуючи ринкові практики та наявність коштів у бюджеті Банку, на підставі рішення Наглядової ради, впливовій особі, що є керівником/працівником підрозділу внутрішнього аудиту або керівником/працівником підрозділу, підпорядкованого Наглядовій раді, можуть виплачуватися інші види змінної винагороди, зокрема:

- надбавка за складність та інтенсивність роботи;
- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;
- інші заходи грошового/негрошового стимулювання, зокрема, компенсація витрат на оренду житла/переїзд в іншу місцевість, оплату вартості послуг третіх осіб щодо оформлення документів, необхідних для проживання/працевлаштування в Україні.

5.2.9. У разі виконання впливовою особою, що є працівником підрозділу внутрішнього аудиту або працівником підрозділу, підпорядкованого Наглядовій раді, обов'язків тимчасово відсутнього працівника в порядку суміщення посад, йому/їй встановлюється

доплата за суміщення у розмірі 25% посадового окладу відсутнього працівника на час такого суміщення.

5.3. Порядок встановлення та виплати винагороди ССО, СРО.

5.3.1. У разі, якщо СРО, ССО Банку є членами Правління - порядок їх винагороди визначається відповідно до розділу 4 цього Положення. У разі, якщо СРО, ССО Банку не є членами Правління - порядок їх винагороди визначається цим розділом Положення.

5.3.2. Фіксована винагорода (посадовий оклад) встановлюється/змінюється окремим рішенням Наглядової ради, на підставі пропозицій Комітету з управління ризиками, зазначається у штатному розписі та договорі, що укладається із СРО, ССО.

5.3.3. З метою здійснення оцінки ефективності діяльності СРО/ССО, на підставі пропозицій Комітету з управління ризиками, рішенням Наглядової ради визначається та затверджується перелік КПЕ для СРО, ССО (окремо).

5.3.4. Затверджуючи перелік КПЕ СРО, ССО, Наглядова рада дотримується принципу незалежності:

- винагорода СРО, ССО не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю;
- змінна частина винагороди СРО, ССО має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності.

5.3.5. Комітет з управління ризиками щорічно розробляє та надає на розгляд Наглядовій раді пропозиції щодо КПЕ СРО/ССО Банку (окремо) впродовж місяця після затвердження Наглядовою радою Декларації схильності до ризиків на наступний рік. Пропозиції щодо КПЕ мають містити наступну інформацію:

- перелік КПЕ та їх питому вагу;
- індикативні (планові) значення КПЕ та методологію їх розрахунку;
- максимальний розмір премії за досягнення КПЕ.

5.3.6. Затверджений перелік КПЕ діє календарний рік. Внесення змін до переліку КПЕ відбувається за рішенням Наглядової ради. Ініціювати внесення змін до КПЕ може Голова або члени Наглядової ради.

5.3.7. На підставі пропозицій Комітету з управління ризиками щодо результатів оцінки рівня виконання встановлених КПЕ СРО/ССО Банку, Наглядова рада приймає рішення щодо здійснення виплат змінної складової винагороди у вигляді премії за досягнення КПЕ. Рішення приймається з дотриманням умов, зазначених у п.п. 3.12.-3.13. розділу 3 цього Положення.

5.3.8. Враховуючи ринкові практики та наявність коштів у бюджеті Банку, на підставі рішення Наглядової ради, для ССО/СРО можуть передбачатися заходи грошового/негрошового стимулювання, зокрема, компенсація витрат на оренду житла/переїзд в іншу місцевість, оплату вартості послуг третіх осіб щодо оформлення документів, необхідних для проживання/працевлаштування в Україні.

5.4. Порядок встановлення та виплати винагороди впливовим особам, що є працівниками підрозділів першої лінії захисту.

5.4.1. Фіксована винагорода (посадовий оклад) впливовій особі, що є працівником підрозділу першої лінії захисту (далі - впливова особа першої лінії) встановлюється/змінюється наказом Голови Правління, на підставі пропозицій МК, зазначається у штатному розписі (розкладі) та договорі, що укладається із впливовою особою першої лінії.

5.4.2. З метою здійснення оцінки ефективності діяльності, перелік КПЕ впливовій особі першої лінії (у разі їх встановлення) затверджується наказом Голови Правління.

5.4.3. У місячний термін з моменту визначення працівника впливовою особою, впливова особа першої лінії, за погодженням члена Правління-куратора підрозділу, в якому він/вона працює, надає на розгляд та погодження БК перелік КПЕ. При цьому, пропозиції КПЕ мають враховувати напрямок діяльності та специфіку діяльності підрозділу, в якому працює впливова особа першої лінії та включати наступне:

- перелік КПЕ та їх питому вагу;
- індикативні (планові) значення КПЕ та методологію їх розрахунку.

5.4.4. З метою розрахунку фактичного розміру премії, впливовій особі першої лінії рішенням Голови Правління за поданням МК встановлюється максимальний розмір премії за досягнення КПЕ.

5.4.5. Затверджений перелік КПЕ діє календарний рік. Внесення змін до переліку КПЕ відбувається за рішенням БК. Ініціювати внесення змін до КПЕ може Голова або члени БК, члена Правління-куратор підрозділу, в якому працює впливова особа першої лінії.

5.4.6. За результатами звітного періоду та/або за період віднесення їх до впливових осіб, впливові особи першої лінії надають на затвердження члену Правління-куратору підрозділу, в якому він/вона працює та члену Правління-куратору фінансового напрямку звіт про виконання КПЕ.

5.4.7. Рішення щодо здійснення виплати змінних складових винагороди оформлюється наказом Голови Правління за поданням МК, з дотриманням умов, зазначених у п.п. 3.12.-3.13. розділу 3 цього Положення, та з урахуванням рішення Наглядової ради (або його відсутності) щодо зменшення/невиплати змінної частини винагороди впливовим особам.

5.4.8. Враховуючи ринкові практики та наявність коштів у бюджеті Банку, на підставі рішення Голови Правління (за поданням МК), впливовій особі першої лінії можуть виплачуватися інші види змінної винагороди, зокрема:

- надбавка за складність та інтенсивність роботи;
- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;
- інші заходи грошового/негрошового стимулювання, зокрема, компенсація витрат на оренду житла/переїзд в іншу місцевість, оплату вартості послуг третіх осіб щодо оформлення документів, необхідних для проживання/працевлаштування в Україні.

5.4.9. На підставі рішення Голови Правління (за поданням БК), впливовій особі першої лінії можуть виплачуватися премії за виконання важливих та особливо важливих завдань

(зокрема за участь у проектах/заходах/ініціативах, спрямованих на підвищення бізнесової ефективності, оптимізацію, цифровізацію, розробку нових банківських продуктів, тощо).

5.4.10. У разі виконання впливовою особою першої лінії обов'язків тимчасово відсутнього працівника в порядку суміщення посад, йому/їй встановлюється доплата за суміщення у розмірі 25% посадового окладу відсутнього працівника на час такого суміщення.

5.5. Порядок встановлення та виплати винагороди впливовим особам, що є працівниками підрозділів другої лінії захисту.

5.5.1. Фіксована винагорода (посадовий оклад) впливовій особі, що є працівником підрозділу другої лінії захисту (далі - впливова особа другої лінії) встановлюється/змінюється наказом Голови Правління, на підставі рішення МК, за поданням ССО/CRO, зазначається у штатному розписі (розкладі) та договорі, що укладається із впливовою особою другої лінії.

5.5.2. З метою здійснення оцінки ефективності діяльності, перелік КПЕ впливовій особі другої лінії (у разі їх встановлення) затверджується наказом Голови Правління (за поданням ССО/CRO).

5.5.3. У місячний термін з моменту визначення працівника впливовою особою, впливова особа другої лінії надає на розгляд та погодження ССО/CRO перелік КПЕ. При цьому, пропозиції КПЕ мають враховувати напрямок діяльності та специфіку діяльності підрозділу, в якому працює впливова особа другої лінії та включати наступне:

- перелік КПЕ та їх питому вагу;
- індикативні (планові) значення КПЕ та методологію їх розрахунку.

5.5.4. Затверджуючи перелік КПЕ, ССО/CRO дотримується принципу незалежності:

- винагорода впливової особи другої лінії не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю;
- змінна частина винагороди впливової особи другої лінії має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності.

5.5.5. З метою розрахунку фактичного розміру премії, впливовій особі другої лінії рішенням Голови Правління за поданням ССО/CRO встановлюється максимальний розмір премії за досягнення КПЕ.

5.5.6. Затверджений перелік КПЕ діє календарний рік. Внесення змін до переліку КПЕ відбувається за рішенням ССО/CRO.

5.5.7. За результатами звітного періоду та/або за період віднесення їх до впливових осіб, впливові особи другої лінії надають на затвердження ССО/CRO звіт про виконання КПЕ.

5.5.8. Рішення щодо здійснення виплати змінних складових винагороди оформлюється наказом Голови Правління за поданням ССО/CRO, з дотриманням умов, зазначених у п.п.

3.12.-3.13. розділу 3 цього Положення, та з урахуванням рішення Наглядової ради (або його відсутності) щодо зменшення/невиплати змінної частини винагороди впливовим особам.

5.5.9. Враховуючи ринкові практики та наявність коштів у бюджеті Банку, на підставі рішення Голови Правління (за поданням ССО/CRO), впливовій особі другої лінії можуть виплачуватися інші види змінної винагороди, зокрема:

- надбавка за складність та інтенсивність роботи;
- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;
- інші заходи грошового/негрошового стимулювання, зокрема, компенсація витрат на оренду житла/переїзд в іншу місцевість, оплату вартості послуг третіх осіб щодо оформлення документів, необхідних для проживання/працевлаштування в Україні.

5.5.10. На підставі рішення Голови Правління (за поданням БК), впливовій особі другої лінії можуть виплачуватися премії за виконання важливих та особливо важливих завдань (зокрема за участь у проектах/заходах/ініціативах, спрямованих на підвищення бізнесової ефективності, оптимізацію, цифровізацію, розробку нових банківських продуктів, тощо).

5.5.11. У разі виконання впливовою особою другої лінії обов'язків тимчасово відсутнього працівника в порядку суміщення посад, йому/їй встановлюється доплата за суміщення у розмірі 25% посадового окладу відсутнього працівника на час такого суміщення.

РОЗДІЛ 6. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ.

6.1. Банк готує звіти про винагороду членів Правління, впливових осіб Банку відповідно до вимог, які встановлюються законодавством України та Положенням №189.

6.2. Звіти повинні містити інформацію щодо:

- 1) сум винагороди, які були нараховані/виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені Голові, членам Правління, впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
- 2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
- 3) фактів використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої Голові, членам Правління, впливовим особам змінної винагороди;
- 4) виявлених Банком порушень умов Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

6.3. Звіт про винагороду Голови та членів Правління додатково має містити:

6.3.1. узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

- 1) фактичної присутності Голови/члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
- 2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки Голови/члена Правління (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди Голові/члену Правління Банку;
- 3) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди Голови/члена Правління.

6.3.2. Інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій, а саме: включати інформацію про:

- 1) фактичну присутність на засіданнях Правління та комітетів Правління, до складу яких входить така особа (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини 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;
- 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;
- 5) повідомлені членом Правління випадки про наявний у нього або потенційний конфлікт інтересів;
- 6) підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Правління банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;
- 7) наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/ повернення змінної частини винагороди члена Правління.

6.4. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

- 1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за 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).

6.5. Звіти про винагороду повинні містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі, здійснених на користь Голови/членів Правління, впливових осіб у звітному фінансовому році:

- 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу/звільненням;
- 2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.

6.6. Звіти про винагороду мають містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій Голові/членам Правління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

6.7. Наглядова рада затверджує звіти про винагороду членів Правління, впливових осіб після їх попереднього розгляду та за поданням Комітету з винагороди.

6.8. Банк розміщує звіти протягом звітнього фінансового року на власній веб-сторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою із забезпеченням можливості їх перегляду.

7. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

7.1. Опис системи внутрішнього контролю щодо винагороди Голови, членів Правління та впливових осіб Банку визначається в додатку №5 до цього Положення.

7.2. Контроль та відповідальність за виконання вимог цього Положення покладається на Наглядову раду, Правління Банку, керівників та працівників Банку, що задіяні в процесах нарахування та виплати винагороди Голови та членам Правління, впливовим особам Банку, складання звітів про винагороду членів Правління, впливових осіб Банку.

7.3. При здійсненні встановлення розміру та умов виплати винагороди Голови, членів Правління та впливових осіб Банку у порядку, визначеному цим Положенням, не допускається стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту.

7.4. Встановлення розміру та умов виплати винагороди Голови, членів Правління та впливових осіб Банку у порядку, визначеному цим Положенням, повинно бути прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів у Банку, не допускати дискримінації. Голова, члени Правління та впливові особи Банку, інші керівники та працівники Банку, що задіяні в процесах нарахування та виплати винагороди, зобов'язані невідкладно повідомляти про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів у порядку, передбаченому внутрішніми документами Банку.

7.5. Департамент управління персоналом несе відповідальність за повноту, правильність та своєчасність складання звітів про винагороду членів Правління, впливових осіб Банку, подання їх на розгляд Комітету з винагороди, а також за своєчасним розміщенням зазначених звітів на власній веб-сторінці Банку в мережі Інтернет відповідно до цього Положення.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Положення затверджується Наглядовою радою Банку за поданням та після його попереднього розгляду Комітетом з винагороди.

8.2. Положення набирає чинності з дати його затвердження рішенням Наглядової ради Банку.

8.3. Зміни до Положення затверджуються Наглядовою радою Банку за поданням та після їх попереднього розгляду Комітетом з винагороди та оформлюються або окремим документом, або шляхом викладення Положення в новій редакції. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції документу.

8.4. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення законодавству України або нормативно-правовим актам НБУ це Положення буде діяти лише у тій частині, яка не суперечитиме законодавству України та нормативним актам НБУ.

8.5. Це Положення розміщується на веб-сторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.

ПІДГОТОВЛЕНО:

Голова Комітету з винагороди

Санела ПАШІЧ

Додаток №1
до Положення про винагороду
Голови, членів Правління та
впливових осіб АБ «УКРГАЗБАНК»

**Зведена інформація щодо структури (видів) винагороди
в розрізі Голови/членів Правління та впливових осіб**

Структура (види) винагороди	Голова/члени Правління	Впливові особи			
		Керівник/працівник підрозділу внутрішнього аудиту або підрозділу, підпорядкованого Наглядовій раді	CRO/CCO	Працівники підрозділу в другій лінії захисту	Працівники підрозділу в першій лінії захисту
Види фіксованої винагороди					
Посадовий оклад	+	+	+	+	+
Оплата середньої з/п за час перебування у відрядженні	+	+	+	+	+
Оплата днів відпочинку, наданих за роботу у вихідні дні	+	+	+	+	+
Індексація заробітної плати	+	+	+	+	+
Оплата всіх видів відпусток	+	+	+	+	+
Компенсація за невикористані дні відпустки при звільненні	+	+	+	+	+
Оплата лікарняних	+	+	+	+	+
Вихідна допомога, передбачена КЗпП	+	+	+	+	+
Витрати на відрядження	+	+	+	+	+
Доплата за суміщення (за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників)	-	- (щодо керівника) + (щодо працівника)	-	+	+
Матеріальна допомога (на лікування, на поховання (у т.ч. родичам), при одруженні та народженні дитини, виплата на час перебування працівника на військовій службі, тощо)	+	+	+	+	+
Заходи негрошового стимулювання, передбачені умовами договорів/контрактів	+	+	+	+	+

Види змінної винагороди					
Особиста премія (премія за досягнення КПЕ)	+	+	+	+	+
Надбавка за складність та інтенсивність роботи	-	+	-	+	+
Премії за виконання важливих та особливо важливих завдань	-	+	-	+	+
Заходи грошового/негрошового стимулювання, прийняті в межах визначених повноважень щодо винагороди, окрім тих, що передбачені в п.3.2. розділу 3 цього Положення	+	+	+	+	+

Додаток №2

до Положення про винагороду Голови, членів Правління та впливових осіб АБ «УКРГАЗБАНК»

**Судження щодо здійснення виплати 100% змінної винагороди
(як відстроченої, так і невідстроченої) грошима**

Банк не застосовує практику виплати змінної частини винагороди негрошовими інструментами, тобто здійснення виплати 100% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) здійснюється у грошовій формі на підставі наступного:

- Приватизація Банку: відповідно до меморандуму з МВФ Держава здійснює заходи, спрямовані на приватизацію Банку. Збільшення кола міноритарних акціонерів в даній ситуації та виникнення/існування зобов'язань з передачі акцій в майбутньому може бути неприйнятним для потенційного інвестора.
- Обмеження відповідно до міжнародних договорів: в межах зобов'язань, прийнятих Банком за договорами з ІФС, Банк обмежений в здійсненні операцій, що призводять до зменшення частки основного акціонера (Держави).
- Обмежений біржовий обіг акцій та волатильність фондового ринку: ліквідність фондового ринку України історично є низькою. При цьому, обсяг акцій Банку, що знаходиться в обігу є обмеженим, а біржові угоди є поодинокими та в незначному обсязі. Рівень біржових котирувань не відображає реальний фінансовий стан Банку. Крім того, війна в Україні значно підвищила волатильність українського фондового ринку. Таким чином, здійснення виплати акціями наражає Правління та впливових осіб на ризик отримати меншу винагороду, ніж очікувалося.

Додаток №3

до Положення про винагороду Голови, членів Правління та впливових осіб АБ «УКРГАЗБАНК»

Інформація, яка має обов'язково міститися у договорі, що укладається з членом Правління/впливовою особою:

- щодо нарахування/виплати змінної винагороди 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;
- щодо форми виплати змінної винагороди, порядку часткової виплати, відстрочення виплати, скорочення/скасування змінної винагороди (її частин) Банком (якщо це передбачено договором/ цим Положенням/ іншими внутрішніми документами Банку), за наявності в структурі винагороди змінної складової;
- щодо зменшення/скасування/повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди), а також щодо визначення критеріїв для застосування зменшення/скасування/повернення змінної винагороди, передбачених Політикою винагороди;
- щодо порядку повернення впливовими особами виплаченої змінної винагороди (її частин) у випадку наявності підстав для такого повернення, визначених законодавством/ договором/Політикою винагороди/цим Положенням іншими внутрішніми документами Банку;
- щодо механізмів запобігання передаванню впливовими особами третім особам ризиків зменшення/скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (застосовується до відстроченої змінної винагороди);
- щодо використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунку умовного зберігання (ескроу) для здійснення виплати / відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди впливової особи. Договір може встановлювати порядок функціонування рахунку, зазначеного в цьому підпункті Положення;
- щодо умов про виплати зі звільнення;
- щодо надання згоди впливовою особою на оприлюднення відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та відомостей про винагороду в обсязі, не меншому, ніж встановлено Положенням №189).

Додаток №4

до Положення про винагороду Голови, членів Правління та впливових осіб АБ «УКРГАЗБАНК»

Методологія встановлення членам Правління та впливовим особам КПЕ, методологія розрахунку рівня виконання КПЕ, а також розрахунок розміру премії за виконання КПЕ.

1. Методи встановлення КПЕ для членів Правління та впливових осіб поєднують наступні підходи:

1.1 КПЕ можуть бути кількісними та якісними.

1.2. КПЕ можуть бути загальними та індивідуальними.

1.3. Кількість встановлених КПЕ для Голови/члена Правління та впливових осіб (крім впливових осіб першої та другої ліній) має становити від 5 до 8 КПЕ.

Питома вага кожного КПЕ має становити від 5% до 25%.

1.4. Кількість та питома вага КПЕ встановлюється:

- для впливових осіб першої лінії - рішенням БК;

- для впливових осіб другої лінії - рішенням ССО/СРО.

1.5. Сума питомої ваги всіх КПЕ повинна дорівнювати 100%.

2. Методологія розрахунку рівня виконання КПЕ базується на визначенні рівня досягнення КПЕ, з урахуванням питомої ваги кожного окремого показника та розраховується за наступною формулою:

$$P_{\text{КПЕ}}\% = ((\text{КПЕ1}_{\text{факт}}/\text{КПЕ1}_{\text{план}} * \text{вага КПЕ1}) + \dots + (\text{КПЕn}_{\text{факт}}/\text{КПЕn}_{\text{план}} * \text{вага КПЕn})) * 100\%,$$

де

$P_{\text{КПЕ}}\%$ - рівень виконання КПЕ, %;

$\text{КПЕ}(1,2\dots n)_{\text{план}}$ – плановий показник КПЕ, що встановлюється на звітний період;

$\text{КПЕ}(1,2\dots n)_{\text{факт}}$ – фактичний показник КПЕ щодо виконання КПЕ (встановлених на звітний період).

вага $\text{КПЕ}(1,2\dots n)$ – питома вага відповідного КПЕ, %.

n – кількість КПЕ, яким встановлені планові значення на звітний період.

3. Розрахунок фактичного розміру премії за досягнення КПЕ здійснюється за наступною формулою:

$$P_{\text{факт}} = P_{\text{макс}} * P_{\text{кпе}}\%,$$

де

$P_{\text{факт}}$ – фактичний розмір премії за досягнення КПЕ;

$P_{\text{макс}}$ – максимальний розмір премії;

$P_{\text{кпе}}\%$ – рівень виконання КПЕ, у звітному періоді %.

Додаток №5

до Положення про винагороду Голови, членів Правління та впливових осіб АБ «УКРГАЗБАНК»

Опис системи внутрішнього контролю щодо винагороди Голови, членів Правління та впливових осіб Банку

№	Назва бізнес-процесу	Заходи з контролю по відповідному бізнес-процесу	Вид контролю					Відповідальний виконавець за здійснення процедур з внутрішнього контролю за відповідним бізнес-процесом
			залежно від моменту здійснення контролю	залежно від призначення контролю	залежно від суб'єкта контролю	залежно від періодичності здійснення	залежно від обсягів контролю	
1	Мотивація та оплата праці	Контроль відповідності (при укладенні) договору рішенням Наглядової ради	попередній	превентивний	подвійний	функціональний	повний	Департамент управління персоналом/корпоративний секретар/юридичний департамент
		Контроль відповідності (при укладенні) договору умовам прийому	попередній	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Департамент управління персоналом
		Відповідність фактичних виплат винагород и умовам договору	подальший	виявляючий	подвійний	періодичний	повний	Департамент управління персоналом/управління супроводження внутрішньобанківських операцій
		Контроль повноти, правильності та своєчасності складання Звіту та подання його на розгляд Комітету з винагород и	попередній	превентивний	подвійний	функціональний	повний	Департамент управління персоналом/корпоративний секретар

Контроль своєчасності розгляду Звіту	попередній	превентивний	колегіальний	функціональний	повний	Комітет з винагороди, Наглядова рада
Контроль включення інформації про виплату винагород и Голові, членам Правління/ впливовим особам до звітів, що є складовою річного звіту Банку	попередній	превентивний	подвійний	функціональний	повний	Департамент управління персоналом/головний бухгалтер
Контроль своєчасності розміщення звітів на власній веб-сторінці в мережі Інтернет	попередній	превентивний	подвійний	функціональний	повний	Департамент управління персоналом/корпоративний секретар/служба забезпечення діяльності Наглядової ради
Контроль розміщення Положення на власній веб-сторінці в мережі Інтернет	поточний	превентивний	самостійний	функціональний	повний	Корпоративний секретар/служба забезпечення діяльності Наглядової ради