Акціонерне товариство
«Ідея Банк»

Рішення Наглядової ради
№ 937 від 25.04.2024 р.
Голова Наглядової ради
_____П. Чарнєцкі
Вводиться в дію з 25.04.2024 р

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ІДЕЯ БАНК»

м. Львів
2024

ЗМІСТ:

1. **ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ 3**
2. **ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ 4**
3. **ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ФІКСОВАНОЇ ВИНАГОРОДИ 5**
4. **ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ 6**
5. **ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ 8**
6. **ПОРЯДОК ЗВІТУВАННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ.....10**
7. **ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ 12**

ДОДАТКИ:

1. Звіт про винагороду Членів Правління та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду Членів Правління та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку АТ «Ідея Банк» (далі - Положення), є внутрішнім нормативним документом Акціонерного товариства «Ідея Банк» (далі - Банк), який визначає основні засади запровадженої в Банку політики винагороди Голови та Членів Правління (далі – Правління) та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (далі – впливових осіб), спрямований на стимулювання їхньої результативної та ефективної діяльності в інтересах Банку (без прийняття надмірних ризиків), шляхом встановлення матеріальної зацікавленості у підсумках своєї діяльності.

1.2. Положення розроблене відповідно до законодавства України та статуту Банку з метою регламентації загальних принципів політики винагороди Банку щодо порядку встановлення та виплати винагороди Правлінню та впливовим особам Банку (далі – Винагорода), а також вимог до звітів про винагороду Правління та впливових осіб Банку.

1.3. Положення спрямоване на забезпечення сталого розвитку, узгодження зі стратегією банку, покликане сприяти функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для банку рівень.

1.4. Положення ґрунтується на засадах гендерної нейтральності та дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.

1.5. Положення затверджується Наглядовою радою Банку після розгляду комітетом з призначень та винагород Банку та є обов'язковим до виконання Членами Правління та працівниками Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати заробітної плати та інших доходів.

1.6. Наглядова рада визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку і контроль за реалізацією цього Положення.

1.7. Наглядова рада встановлює розмір винагороди голови та членів правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера.

1.8. Правління встановлює розмір винагороди інших працівників банку, якщо інше не передбачено законодавством України та/або Статутом банку.

1.9. За рішенням Наглядової ради Банку Члени Правління та впливові особи Банку можуть отримувати додаткові заохочувальні виплати.

1.10. Виплата винагороди Членам Правління та впливовим особам Банку, у розмірі, визначеному індивідуальними трудовими договорами / контрактами, а також заохочувальних та компенсаційних виплат покладається на Банк.

1.11. Контракти/договори з Головою та Членами Правління Банку можуть бути укладені на строк виконання ними функцій Голови/Членів Правління Банку (3 роки) та містять умови винагороди, передбачені рішенням Наглядової ради Банку.

1.12. Контракти/договори працівниками підрозділів контролю укладаються на строк займання ними посади та містять умови винагороди, передбачені рішенням Наглядової ради Банку.

1.13. Контракти/договори з працівниками, не визначеними у п. 1.11. та 1.12. цього Положення, укладаються на строк займання ними посади та містять умови винагороди, передбачені рішенням Правління Банку.

1.14. При проведенні нарахування винагороди Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до законодавства України, що утримуються з виплати доходу фізичним особам.

1.15. Облік виплат відстроченої змінної винагороди (включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди чи її частини) здійснюється із використанням системи управлінського обліку.

1.16. Контроль за проведенням нарахувань винагороди, утриманням та сплатою всіх необхідних податків, зборів, обов'язкових платежів, обліком виплат відстроченої змінної винагороди (включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди чи її частини), а також заохочувальних та компенсаційних виплат (у випадку їх наявності) покладається на директора Департаменту по роботі з персоналом.

1.17. Банк розміщує Положення на власній веб-сторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення до нього змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

2. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

2.1. 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 ради – для членів правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням правління – для всіх інших впливових осіб;

2.2.Виплати зі звільнення – компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом правління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);

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

2.4. Змінна винагорода – складова винагороди члена правління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

2.5. Комітет з призначень та винагород – комітет ради з питань визначення винагороди посадовим особам банку;

2.6. Негрошові інструменти – це інструменти, які можуть використовуватися банком для виплати змінної винагороди та до яких належать: акції банку; фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу банку; інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг;

2.7. Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, – працівник банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених розділу 5 цього Положення;

2.8. підрозділ – самостійний підрозділ банку, який не входить до складу іншого підрозділу банку;

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

2.10. політика винагороди – система підходів, принципів і способів формування банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів правління та впливових осіб;

2.11. система винагороди – сукупність заходів стимулювання членів правління, впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

2.12 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 професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
- не залежить від результатів діяльності банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
- не може бути зменшена, призупинена або скасована банком;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом правління управління, впливовою особою його (її) функцій у банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ФІКСОВАНОЇ ВИНАГОРОДИ

3.1. Визначення розміру фіксованої винагороди (посадовий оклад) Членів Правління та впливових осіб Банку здійснюється з врахуванням рівня їх професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов`язки працівника.

3.2. Фіксована винагорода має постійний характер і не залежить від результатів діяльності Банку.

3.3. Розмір фіксованої винагороди для кожного з Членів Правління та впливових осіб Банку встановлюється із урахуванням критеріїв, які застосовує Наглядова рада Банку. Зокрема, розмір фіксованої винагороди для кожного з Членів Правління та впливових осіб Банку має бути розумно обґрунтованим стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників, з прозорими і зрозумілими умовами визначення, нарахування та виплати.

3.4. Фіксована винагорода Членів Правління та впливових осіб Банку встановлюється у розмірі, достатньому для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (а також витребовувати повернення вже виплаченої змінної винагороди,

якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для отримання такої змінної винагороди).

3.5. Нарахування та виплата фіксованої винагороди проводиться в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового зарахування на поточні рахунки Членів Правління та впливових осіб Банку, двічі на місяць: аванс та повний розрахунок протягом місяця, за який виплачується винагорода.

4. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ

4.1.Визначення розміру змінної винагороди Членів Правління та впливових осіб Банку здійснюється, зважаючи на критерії, які відображають послідовне та виважене, з врахуванням ризиків Банку, виконання обов`язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов`язків працівника.

4.2. Встановлення розміру змінної винагороди працівників Банку відповідає принципам, визначеним політикою винагороди Банку.

4.3. Змінна винагорода члена правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди за цей рік.

4.4. 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.

4.5. Банк виплачує члену правління / впливовій особі змінну винагороду (як відстрочену, так і невідстрочену) за відповідний фінансовий рік у грошовій формі та здійснює відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки, якщо інше не передбачено контрактами/трудовими договорами.

4.6. Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

4.7. Банк не застосовує обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 4.5, 4.6 цього розділу Положення, до члена правління / впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену правління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

4.8. Виплата частини змінної винагороди відстрочується на період, який визначається радою (для членів правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера) або правлінням (для всіх інших впливових осіб) та не може становити менше ніж чотири роки.

4.9. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою (для членів правління, впливових осіб) та повинна становити 60% (для випадків, визначених у пунктах 21, 22 розділу II цього Положення).

4.10. Банк нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану банку, результатів діяльності банку (досягнення ключових показників ефективності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток банку.

4.11. Наглядова рада (для членів правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера), Правління (для всіх інших впливових осіб) визначає умови (підстави) для здійснення виплати та розміру змінної винагороди, передбачаючи їх в укладених трудових договорах та/або контрактах між Банком та членами правління, впливовими особами, зважаючи на:

- позитивний фінансовий результати діяльності Банку,
- прийняті банком ризики і результати такого прийняття,
- дотримання вимог щодо достатності капіталу банку,
- підтримання належного рівня ліквідності.

4.12. Наглядова рада на підставі обґрунтованого судження з урахуванням стратегії банку визначає та затверджує своїм рішенням ключові показники ефективності, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою.

4.13.Абсолютні значення ключових показників ефективності містяться у договорах/контрактах, укладених між Банком та членами правління та впливовими особами, в тому числі, але не виключно, в розпорядчих документах Банку.

4.14. Змінна винагорода нараховується та виплачується в терміни, визначені рішенням Наглядової ради в повному або частковому обсязі відповідно до результатів виконання ключових показників ефективності, що забезпечує причинно-наслідковий зв'язок між ефективністю роботи та змінною частиною винагороди.

4.15. Нарахування та виплата невідстроченої змінної винагороди проводиться в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового зарахування на поточні рахунки Членів Правління та впливових осіб Банку.

4.16. Нарахування та виплата відстроченої змінної винагороди проводиться в дату виплати в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового зарахування на поточні рахунки Членів Правління та впливових осіб Банку.

4.17. До Членів Правління та впливових осіб Банку можуть застосовуватись виплати зі звільнення, якщо такі виплати передбачені трудовим договором/контрактом.

4.18. У разі припинення трудових відносин, змінна винагорода не нараховується, якщо така виплата не передбачена умовами індивідуального трудового договору/контракту.

4.19. Банк у встановленому порядку має право прийняти рішення щодо зменшення/скасування змінної винагороди, повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) у випадках, передбачених трудовим договором/контрактом, в тому чисті, але не виключно, визначених Політикою винагороди Банку.

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

5.1. Відповідальним органом управління за визначення та перегляд з періодичністю не рідше одного разу на рік переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є Наглядова рада Банку.

5.2. Затвердження результатів визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, оформлюється рішенням Наглядової ради Банку, за поданням Комітету з призначень та винагород Наглядової ради, яке корпоративний секретар надсилає повідомленням електронної пошти – акціонерам, Національному банку України в термін не пізніше одного місяця від дати прийняття відповідного рішення.

5.3. 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.

Критерії для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

Якісні критерії	**Кількісні критерії**
Основні:	
1. є членом органу управління; 2. належить до керівників підрозділів контролю; 3. належить до керівників суттєвих структурних підрозділів; 4. є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики банку; 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	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 Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати; 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).

технологій; – забезпечення інформаційної безпеки; 6. має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення; 7. є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених у підпункті 6 цього пункту, або накладення заборони (вето) на такі рішення; 8. понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1–7 цього пункту.	
Додаткові:	
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 Національним банком 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 правління 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; 2. є керівником підрозділу першої лінії захисту; 3. є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків; 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 Національним банком на	

дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето); 5. є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 4 цього пункту, або накладати заборону (вето) на такі рішення; 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; 7. є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 6 цього пункту, або накладати заборону (вето) на такі рішення; 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 Національним банком на дату укладення відповідної угоди; 9. понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1–8 цього пункту.	

6. ПОРЯДОК ЗВІТУВАННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ

6.1. Звіт про винагороду Членів Правління та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (далі – Звіт), складається на щорічній основі та затверджується Наглядовою радою за поданням і після його розгляду його Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород у формі згідно з Додатком 1.

6.2. У рамках підготовки Звіту відповідальність за підготовку за надання достовірної інформації покладається на таких відповідальних осіб:

Інформація до включення у Звіт про Винагороду	**Відповідальна особа**
Суми винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та	Директор Департаменту по роботі з персоналом

негрошовими інструментами)	
Строки виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення)	
Факти використання банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди	
Опис негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Правління, впливовим особам	Директор Департаменту бухгалтерського обліку та звітності, Директор Департаменту контролінгу
Інформація щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління, впливових осіб у звітному фінансовому році: 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням; 2) ринкова вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат	
Інформація щодо винагороди у формі участі членів Правління, впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі: 1) участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року; 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених банком внесків стосовно членів органу управління, впливових осіб протягом звітного фінансового року	
Виявлені банком порушення умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосовані за наслідками таких порушень заходи або прийняті рішення	Директор Служби комплаєнс-контролю
Підтверджені факти неприйнятної поведінки члена правління (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів /заходів на виплату винагороди члену правління банку	
Підтверджені факти неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжиті за результатами розслідування заходи за наявності впливу таких фактів /заходів на виплату винагороди впливовій особі	
Наявність/відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення / повернення змінної винагороди члена правління	
Наявність/відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою)	
Інформація щодо надання банком впродовж звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління та впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок)	

Фактична присутність члена правління на засіданнях правління та його комітетів, до складу яких такий член правління входить, або причини його відсутності	Корпоративний секретар
Консолідація інформації Звіту в цілому	
Розміщення Звіту на Сайті Банку	

6.3. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену Членам Правління та особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, впродовж фінансового року, на своєму Сайті впродовж 15 днів із дня затвердження його Наглядовою радою Банку відповідно до вимог п. 47 Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління НБУ №189 від 27.12.2023 р., із забезпеченням можливості перегляду у повному обсязі.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Це Положення набуває чинності з моменту його затвердження рішенням Наглядової ради Банку та діє до моменту його скасування.

7.2. Це Положення, а також всі зміни та доповнення до нього невідкладно доводяться до відома членів Правління та впливових осіб Банку у найбільш ефективний спосіб, зокрема, але не обмежуючись, шляхом надсилання на електронну адресу.

7.3. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються Наглядовою радою Банку.

7.4. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплати Винагороди Правління та впливовим особам Банку може проводитись на підставі прийняття окремого рішення Наглядовою радою.

7.5. У випадку невідповідності будь-якої частини до цього Положення законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або статуту Банку, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно правових актів Національного банку України, це Положення буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або статуту Банку.

Додаток 1
До Положення про винагороду Членів Правління та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

Звіт про винагороду Членів Правління та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, за _____ рік

Розділи звіту	Значення
1. Суми винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих* і змінних** складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами)	
2. Строки виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення)	
3. Факти використання банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди	
4. Опис негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Правління, впливовим особам	
5. Інформація щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління, впливових осіб у звітному фінансовому році: 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням; 2) ринкова вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат	
6. Інформація щодо винагороди у формі участі членів Правління, впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі: 1) участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року; 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених банком внесків стосовно членів органу управління, впливових осіб протягом звітного фінансового року	
7. Виявлені банком порушення умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосовані за наслідками таких порушень заходи або прийняті рішення	
8. Підтверджені факти неприйнятної поведінки члена правління (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів /заходів на виплату винагороди члену правління банку	
9. Підтверджені факти неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжиті за результатами розслідування заходи за наявності впливу таких фактів /заходів на виплату винагороди впливовій особі	
10. Наявність/відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення / повернення змінної винагороди члена правління	
11. Наявність/відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою)	
12. Інформація щодо надання банком впродовж звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління та впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок)	
13. Фактична присутність Члена Правління на засіданнях комітетів, до складу яких такий член правління входить, або причини його відсутності	

14. Фактична присутність Члена Правління на засіданнях Правління або причини його відсутності:

№	ПІБ ЧЛЕНА ПРАВЛІННЯ	КІЛЬКІСТЬ ЗАСІДАНЬ		
		ПРОВЕДЕНО	ПРИСУТНІЙ	ВІДСОТОК УЧАСТІ

* Нарахування та виплата фіксованої винагороди здійснюється двічі на місяць: аванс та повний розрахунок впродовж місяця, за який виплачується винагорода, що відповідає вимогам цього Положення.

** Нарахування та виплата змінної винагороди здійснюється в терміни, визначені рішенням Наглядової Ради.

При розробці цього Положення підтримка зовнішніх консультантів не використовувалась. Положення створене за участі профільних підрозділів Банку, а саме: Юридичного департаменту, Департаменту по роботі з персоналом, Департаменту бухгалтерського обліку та звітності, Служби комплаєнс-контролю, Департаменту контролінгу та Служби корпоративного менеджменту.