

КОНФІДЕНЦІЙНО

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Наглядової ради
АТ «ПроКредит Банк»
Протокол заочного голосування
від 30 квітня 2026, № 5

**Положення про винагороду
членів правління та впливових осіб
АТ «ПроКредит Банк»
Corporate Governance
CG-RL-567-26**

Версія	Дата	Учасник	Посада	Погоджено
1.0	30.04.2026	О. Повshedний	Голова Правління	У
		Ю. Хуриленко	начальник відділу по роботі з персоналом	У
		І. Литовко	корпоративний секретар	У
		О. Пейков	начальник відділу комплаєнс	У
		І. Грицей	начальник відділу методології	У

Адміністративна інформація	
Документ	Версія: 1.0 Статус: active
Дата	30.04.2026
Назва	HR-PL-567-26 Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк»

Зміст

1.	Загальні положення	3
2.	Терміни та скорочення	3
3.	Мета та принципи Положення	4
4.	Порядок встановлення винагороди	4
5.	Структура винагороди	5
6.	Умови встановлення та виплати змінної винагороди	7
7.	Ключові показники ефективності (КПЕ) та оцінка їх виконання	9
8.	Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб	10
9.	Прикінцеві положення.....	11

Corporate Governance	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 3 of 11 Версія: 1.0 Статус: active
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

1. Загальні положення

- 1.1. Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк» (далі – **Положення**) є внутрішнім документом АТ «ПроКредит Банк» (далі – **Банк**), що визначає основні засади запровадженої системи винагороди членів Правління та впливових осіб, форми винагороди, порядок розрахунку винагороди, що підлягає виплаті, порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду.
- 1.2. Положення розроблене з урахуванням вимог законодавства, в тому числі нормативно-правових актів Національного банку України (далі – **НБУ**), Статуту АТ «ПроКредит Банк», (далі – **Статут**), Положення про Правління АТ «ПроКредит Банк» та Політики винагороди АТ «ПроКредит Банк» (далі – **Політика винагороди**).
- 1.3. Дія цього Положення поширюється на членів Правління та впливових осіб, а також на структурні підрозділи та посадових осіб/керівників Банку, які в межах своєї компетенції беруть участь у запровадженні системи винагороди членів Правління та впливових осіб, у нарахуванні та виплаті винагороди членам Правління та впливовим особам, а також у формуванні звітів про винагороду членів Правління та впливових осіб.

2. Терміни та скорочення

2.1. У цьому Положенні терміни і скорочення вживаються у такому значенні:

- 1) **винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання за виконання членом Правління, впливовою особою покладених на нього/неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені внутрішніми документами Банку, умовами договору (якщо застосовно), рішенням(и) відповідного органу управління;
- 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);
- 3) **відповідний орган управління** – орган управління Банку, який встановлює розмір винагороди відповідного члена Правління, впливової особи відповідно до пунктів 4.1 та 4.2 цього Положення;
- 4) **впливова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (відповідно до критеріїв, визначених Політикою винагороди), крім члена Правління, члена Наглядової ради;
- 5) **договір** – трудовий договір або контракт, укладений Банком з членом Правління, впливовою особою;
- 6) **змінна винагорода** – складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою згідно з Політикою винагороди;
- 7) **ключові показники ефективності** або **КПЕ** – кількісні та якісні показники, за допомогою яких визначається ступінь досягнення цілей і оцінюється ефективність діяльності Банку, його окремих підрозділів і працівників;
- 8) **Комітет з винагороди та призначень** – комітет з питань винагороди та призначень Наглядової ради;
- 9) **підрозділи контролю** – структурні підрозділи Банку, що відповідно до покладених на них обов'язків виконують функції з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та внутрішнього аудиту;
- 10) **фіксована винагорода** – складова винагороди, яка відповідає критеріям, визначеним у пункті 4.2 Політики винагороди;
- 11) **член Правління** – голова та члени Правління.

Corporate Governance	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 4 of 11 Версія: 1.0 Статус: active
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

3. Мета та принципи Положення

- 3.1. Це Положення розроблене з метою встановлення прозорості та зрозумілої для акціонерів, членів Правління, впливових осіб, інших зацікавлених сторін (стейкхолдерів) системи винагороди членів Правління, впливових осіб за їх діяльність та виконання своїх посадових обов'язків.
- 3.2. Основна мета Положення – визначення засад запроваджені в Банку системи винагороди членів Правління та впливових осіб, що узгоджується зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками, дотриманню корпоративних цінностей Банку, не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень ризик-апетиту, в той же час є збалансованою системою стимулювання результативності та ефективності роботи членів Правління та впливових осіб через підвищення матеріальної зацікавленості в результатах своєї діяльності.
- 3.3. При встановленні винагороди членів Правління, впливових осіб Банк дотримується та забезпечує принцип гендерної нейтральності та рівної оплати за співмірну роботу чи роботу однакової цінності незалежно від статі / гендеру працівників та забезпечує рівні можливості для членів Правління та впливових осіб незалежно від їхньої раси, статі, гендеру, сексуальної орієнтації, віку, стану здоров'я чи інших ознак, не пов'язаних із професійними якостями та результатами діяльності.

4. Порядок встановлення винагороди

- 4.1. Наглядова рада встановлює розмір, умови та порядок виплати винагороди членів Правління та таких впливових осіб:
 - членів Правління;
 - корпоративного секретаря;
 - керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту;
 - головного ризик-менеджера;
 - головного комплаєнс-менеджера;
 - відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу.
- 4.2. Розмір винагороди членів Правління, корпоративного секретаря, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу затверджується рішенням Наглядової ради та відображається в протоколі. Для членів Правління та корпоративного секретаря розмір винагороди також визначається в умовах трудового договору (контракту) укладеному з ними.
- 4.3. Правління / Голова Правління встановлює розмір умови та порядок виплати винагороди інших впливових осіб та працівників Банку, якщо інше не передбачено чинним законодавством України.
- 4.4. Основними критеріями визначення розміру винагороди є:
 - урахування 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;
 - відповідність стратегії, довгостроковим цілям Банку його інтересам та цінностям;
 - запобігання конфлікту інтересів;
 - відповідність ринковим показникам винагороди: обґрунтованість стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розміру і умов виплати винагороди;
 - залежність винагороди від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності Банку;
 - змінна частина винагороди не є гарантованою, постійною та обов'язковою, та залежить від досягнення особливих результатів, успіхів та умов праці, окрім випадків, якщо інше не встановлено чинним законодавством України;

Corporate Governance	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 5 of 11 Версія: 1.0 Статус: active
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

- збалансованість між складовими винагороди: фіксованою (базовою) винагородою, змінною винагородою та іншими компонентами винагороди.
- 4.5. При встановленні розміру винагороди для членів Правління, впливових осіб Банк виходить із міркувань оцінки рівня справедливості такої винагороди як компенсації за виконувани функції, відповідності по відношенню до їх ролі в Банку, а також виходячи як із базових принципів винагороди застосовуваних в Групі ПроКредит, так і з оцінювання пропорційності між винагородою керівників, впливових осіб та працівників Банку.
- 4.6. Банк укладає з кожним членом Правління/корпоративним секретарем трудовий договір (контракт) на умовах, затверджених Наглядовою радою, у якому визначаються розмір та умови виплати його винагороди. Строк дії трудових договорів (контрактів) з членами Правління/корпоративним секретарем встановлюється з моменту їх укладання на строк повноважень членів Правління/корпоративного секретаря. У разі переобрання членів Правління/корпоративного секретаря на новий строк, термін дії трудових договорів (контрактів) продовжується автоматично на новий період строку дії їхніх повноважень. Із припиненням повноважень члена Правління/корпоративного секретаря одночасно припиняється дія укладеного з ним договору. Трудовий договір (контракт) може передбачати збереження чинності окремих його положень, в тому числі щодо виплати змінної винагороди, після припинення повноважень (звільнення).
- 4.7. З впливовими особами, як правило, укладається безстроковий трудовий договір, який оформлюється наказом голови Правління (у випадках, передбачених Статутом та внутрішніми документами – на підставі відповідного рішення Наглядової ради або Правління). У випадку прийняття відповідного рішення відповідним органом управління та відповідно до вимог законодавства, з впливовою особою може укладатися трудовий контракт або письмовий трудовий договір, в тому числі строковий (у випадках, коли трудові відносини з впливовою особою не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів впливової особи та в інших випадках, передбачених законодавством).
- 4.8. Розмір та порядок виплати винагороди, визначений у договорі, не може бути переглянутий Банком в односторонньому порядку, крім випадків, прямо передбачених чинним законодавством України та/або договором. Зміни розміру та/або порядку виплати винагороди погоджуються Банком у порядку, передбаченому для прийняття рішень про встановлення винагороди відповідному члену Правління, впливовій особі. У разі прийняття рішення про зміну за згодою сторін розміру та/або порядку виплати будь-якої складової винагороди члена Правління, впливової особи, розмір та умови виплати якої визначений у договорі, Банк укладає з таким членом Правління, впливовою особою новий договір або додатковий договір про внесення змін до діючого договору.
- 4.9. Винагорода членів Правління, впливових осіб нараховується та сплачується у грошовій формі, шляхом зарахування на їх поточні рахунки, відкриті у Банку.

5. Структура винагороди

- 5.1. Винагорода членів Правління та впливових осіб складається з фіксованої та змінної винагороди.
- 5.2. **Фіксована винагорода** складається з:
 - 1) основної заробітної плати – посадового окладу, що підлягає виплаті за виконання посадових обов'язків;
 - 2) додаткової заробітної плати (додаткового стимулювання) – доплат, надбавок, гарантійний виплат, що відповідають визначенню фіксованої винагороди з урахуванням специфіки роботи та умов праці;
 - 3) інших складових фіксованої винагороди, передбачених пунктом 4.4 Політики винагороди, - на підставі внутрішніх документів Банку, рішень відповідного органу управління, умов договору.

Corporate Governance	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 6 of 11 Версія: 1.0 Статус: active
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

- 5.3. Розмір фіксованої винагороди членів Правління та впливових осіб має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду, якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для виплати такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам члена Правління, впливової особи та рівню його (її) відповідальності, забезпечення конкурентоспроможного рівня винагороди, узгодженого з ринковими стандартами та критеріями сталого розвитку, визначеними в Політиці винагороди.
- 5.4. **Змінна винагорода** є негарантованою складовою винагороди, яка мотивує на досягнення ухвалених стратегічних та короткострокових фінансових, операційних та інших цілей, а також індивідуальних цілей з метою реалізації стратегії розвитку Банку та забезпечення його ефективної роботи, та можуть складатися з:
- місячних, квартальних, піврічних та/або річних премій, порядок визначення розміру яких встановлюється внутрішніми положеннями Банку про преміювання членів Правління та відповідних підрозділів / категорій працівників, до яких віднесено відповідну впливову особу. При цьому, для членів Правління звітним періодом для виплати премій є календарний рік; та
 - разових премій, які можуть встановлюватися за виконання особливо важливих завдань, пов'язаних із виконанням специфічних чи складних доручень, суттєвим перевищенням встановлених КПЕ (у разі їх встановлення) або із видатним внеском у досягнення стратегічних цілей чи успішну реалізацію пріоритетних проєктів на підставі окремого рішення відповідного органу управління, у якому визначаються підстави для виплати та розмір такої премії;
 - інших елементів додаткового стимулювання, таких як виплати, розмір та/або здійснення яких залежать від результатів роботи члена Правління, впливової особи, фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період.
- 5.5. Банк не здійснює додаткові пенсійні виплати на користь членів Правління та впливових осіб.
- 5.6. Програма стимулювання передбачає впровадження заходів негрошового стимулювання, таких як:
- повна або часткова оплата Банком вартості добровільного медичного страхування членів Правління, впливових осіб та/або часткової оплати Банком вартості добровільного медичного страхування членів сім'ї відповідного(ї) члена Правління, впливової особи;
 - користування службовим автомобілем в робочий та позаробочий час або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях;
 - страхування відповідальності членів Правління/керівників Банку – D&O insurance;
 - забезпечення житлом або компенсація витрат на житло у випадку переведення працівника на інше місце роботи, яке передбачає зміну місця проживання;
 - оплата навчання та сертифікації, що прямо пов'язане з виконанням посадових обов'язків, або компенсація витрат на таке навчання;
 - можливість набувати частку в капіталі компанії ProCredit Staff Invest та не залежить від результатів діяльності Банку.
- 5.7. Рішенням Наглядової ради можуть бути впроваджені додаткові засоби негрошового стимулювання членів Правління, впливових осіб, які підпорядковуються Наглядовій раді.
- 5.8. Виплати зі звільнення у розмірі, що перевищує мінімальний розмір вихідної допомоги, встановлений законодавством, є змінною винагородою та можуть встановлюватися члену Правління, впливовій особі у випадках та на умовах, передбачених внутрішніми документами Банку та/або рішенням відповідного органу управління, і передбачаються у договорі.
- 5.9. Змінна винагорода члена Правління, впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди такого члена Правління, впливової особи за цей рік.
- 5.10. Рішенням відповідного органу управління можуть бути запроваджені інші складові винагороди членів Правління або впливових осіб, які включаються до фіксованої або змінної винагороди відповідно до критеріїв, визначених законодавством та Політикою винагороди.

Corporate Governance	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 7 of 11 Версія: 1.0 Статус: active
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

5.11. При нарахуванні/виплаті винагороди членам Правління, впливовим особам Банк, у випадках та в порядку, передбачених законодавством України, виступає податковим агентом зазначених осіб та нараховує, утримує і сплачує відповідні податки, збори, інші обов'язкові платежі.

6. Умови встановлення та виплати змінної винагороди

- 6.1. Відповідний орган управління приймає рішення про нараховування/виплату члену Правління, впливовій особі змінної винагороди з урахуванням фінансового стану Банку, прийнятих Банком ризиків та результатів прийняття ризиків, фінансового та інших результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівника, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на фінансовий стан, результати діяльності та сталий розвиток Банку та не стимулюють надмірні ризики, враховують довгострокові результати діяльності Банку та стійкість до ризиків.
- 6.2. При прийнятті рішення про виплату члену Правління, впливовій особі змінної винагороди (в тому числі про виплату відстроченої частини змінної винагороди, виплату зі звільнення у розмірі, що перевищує мінімальний розмір вихідної допомоги, встановлений законодавством), відповідний орган управління на підставі обґрунтованого судження та з урахуванням довгострокових інтересів Банку застосовує критерії/показники, встановлені пунктом 5.6 Політики винагороди, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою. Оцінка виконання цих критеріїв/показників здійснюється на основі регулярного моніторингу результатів діяльності та порівняння з попередніми показниками. У разі незадовільних результатів за окремими напрямками, відповідний орган управління може коригувати (зменшувати) розмір змінної винагороди або відмовитися від її виплати.
- 6.3. Відповідний орган управління приймає рішення про виплату члену Правління, впливовій особі змінної винагороди за звітний фінансовий рік з дотриманням таких вимог щодо відстрочення змінної винагороди:
- якщо розмір належної до виплати змінної винагороди за фінансовий рік не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття рішення про виплату змінної винагороди за фінансовий рік, та не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди за такий фінансовий рік, відповідний орган управління має право прийняти рішення про виплату змінної винагороди грошима у повному розмірі без відстрочення (у разі якщо відповідний працівник став членом Правління чи впливовою особою не з початку фінансового року, співвідношення змінної та фіксованої винагороди розраховується за весь відповідний період нарахування);
 - якщо розмір належної до виплати змінної винагороди дорівнює або більший суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття рішення про виплату змінної винагороди за фінансовий рік, або перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди за такий фінансовий рік, відповідний орган управління приймає рішення про відстрочення виплати частини змінної винагороди відповідно до пункту 6.4.
- 6.4. Відстрочення виплати частини змінної винагороди здійснюється на таких умовах:
- перша (основна) частина, що складає до 40% змінної винагороди за відповідний фінансовий рік (далі – невідстрочена частина), виплачується після рішення відповідного органу управління, решта вважається відстроченою виплатою (далі – відстрочена виплата);
 - відстрочена виплата складає щонайменше 60% змінної винагороди за відповідний фінансовий рік та фіксується як сума в євро, розрахована за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установлений НБУ на дату прийняття рішення про виплату змінної винагороди;

Corporate Governance	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 8 of 11 Версія: 1.0 Статус: active
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

- період відстрочення починається з дня виплати невідстроченої частини та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена, або коли відстрочена виплата зменшена до нуля в результаті її зменшення / скасування;
 - відстрочена виплата ділиться на не менше ніж чотири частини по не більше ніж 25% кожна і виплачується протягом не менше ніж чотирьох наступних років з проміжком між виплатами не менше 1 року, або може надаватися як повна виплата в кінці періоду відстрочення;
 - перша частина відстроченої виплати не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення;
 - кожна частина відстроченої виплати здійснюється на підставі рішення відповідного органу управління виплачуються в гривні за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття рішення про здійснення відстроченої виплати;
 - під час здійснення виплат відстроченої змінної винагороди, Банк продовжує оцінювати показники фінансового стану, результати діяльності Банку, ефективності роботи членів Правління / впливових осіб і враховувати їх під час здійснення відповідних відстрочених виплат;
 - рішення про виплату відстроченої змінної винагороди приймається після проведення оцінки наявності критеріїв для зменшення, скасування чи повернення змінної винагороди та з урахуванням результатів такої оцінки.
- 6.5. Банк має право на зменшення/скасування/повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) члена Правління, впливової особи в такому порядку:
- рішення про зменшення/скасування/повернення змінної винагороди приймається відповідним органом управління на підставі доказів щодо наявності критеріїв для застосування зменшення/скасування/повернення змінної винагороди, передбачених пунктом 5.10 Політики винагороди та/або договором (далі – критерії) та має враховувати довгострокові результати діяльності та розвиток Банку і сталість до ризиків;
 - у рішенні про зменшення / скасування змінної винагороди обов'язково зазначаються застосовані критерії та розмір змінної винагороди до зменшення / скасування, дати зменшення / скасування раніше нарахованої, але не виплаченої змінної винагороди;
 - рішення про повернення змінної винагороди може бути прийняте не пізніше чотирьох років після прийняття рішення про виплату відповідної частини змінної винагороди, яка підлягає поверненню, та у ньому обов'язково зазначаються застосовані критерії та розмір змінної винагороди до повернення, строк для її повернення, а також інформація про реквізити рахунку Банку, на який має бути повернена змінна винагорода;
 - повернення змінної винагороди здійснюється шляхом перерахування суми змінної винагороди, що підлягає поверненню, на рахунок Банку, визначений рішенням відповідного органу управління;
 - зменшення / скасування / повернення змінної винагороди може бути застосоване як до працюючих членів Правління, впливових осіб, так і до тих, трудові відносини з якими припинені (колишніх працівників);
 - оцінка наявності критеріїв (як щодо працюючих членів Правління, впливових осіб, так і щодо колишніх працівників) здійснюється не рідше, ніж один раз на рік, результати такої оцінки розглядаються відповідним органом управління;
 - відповідальні підрозділи та посадові особи Банку, яким в межах компетенції стає відома інформація про виявлення підстав для скасування/зменшення/ повернення змінної винагороди, зобов'язані повідомити відповідний орган управління про виявлення та суть таких підстав.
- 6.6. Умови виплати змінної винагороди, а також підстави для її зменшення / скасування / повернення обов'язково включаються до договорів з членами Правління та впливовими особами. Виплата змінної винагороди членам Правління та впливовим особам здійснюється виключно за умови включення таких умов до договорів. У разі відмови члена Правління,

Corporate Governance	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 9 of 11 Версія: 1.0 Статус: active
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

впливової особи від підписання договору (додаткового договору до нього) для закріплення таких умов / підстав, виплата змінної винагороди не здійснюється. Корпоративний секретар (щодо члена Правління)/відділ по роботі з персоналом (щодо інших працівників) організовує та контролює вчасність укладення/внесення змін до договорів.

- 6.7. У разі припинення трудових відносин з членом Правління, впливовою особою до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень, дострокова виплата змінної винагороди не здійснюється. Оцінка ефективності діяльності колишнього працівника, прийняття рішення про виплату змінної винагороди та виплата змінної винагороди здійснюються на загальних підставах і в порядку, передбачених цим Положенням та іншими внутрішніми документами. Відповідні положення договорів про виплату змінної винагороди залишаються чинними після припинення повноважень (звільнення) члена Правління, впливової особи.
- 6.8. У разі припинення трудових відносин з членом Правління, впливовою особою, такий член Правління, впливова особа не позбавляються права на отримання відстрочених виплат у загальному порядку.

7. Ключові показники ефективності (КПЕ) та оцінка їх виконання

- 7.1. Порядок розробки та встановлення КПЕ членам Правління та впливовим особам, оцінки їх досягнення, а також розрахунку розміру місячних, квартальних, піврічних та/або річних премій, визначається окремими внутрішніми положеннями Банку про преміювання членів Правління та відповідних підрозділів / категорій працівників, до яких віднесено відповідну впливову особу з урахуванням вимог Політики винагороди та цього Положення.
- 7.2. КПЕ головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, впливових осіб, які працюють в підрозділах контролю, мають ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним структурним підрозділом, на досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаними чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.
- 7.3. Рішення відповідного органу управління щодо встановлення КПЕ включає щонайменше перелік показників, планові значення / очікувані результати для вимірювання (оцінки) їх виконання та питому вагу (відсоток) кожного КПЕ.
- 7.4. КПЕ можуть переглядатися протягом відповідного періоду з метою врахування економічних, політичних та інших факторів, що знаходяться поза контролем Банку та впливають на виконання відповідних КПЕ.
- 7.5. У разі якщо КПЕ членів Правління на відповідний звітний рік (інший звітний період) не були затверджені Наглядовою радою, Наглядова рада може прийняти окреме рішення про виплату разової премії членам Правління за значні досягнення. Така винагорода може встановлюватися за умови відповідності критеріям сталого розвитку та іншим показникам, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, з урахуванням результатів діяльності Банку, фінансового стану Банку, а також індивідуального внеску члена Правління, виконання ним особливо важливих завдань, пов'язаних із виконанням специфічних чи складних доручень, суттєвим перевищенням очікуваних результатів діяльності або із видатним внеском у досягнення стратегічних цілей чи успішну реалізацію пріоритетних проектів Банку, що свідчить про послідовне та виважене, з урахуванням ризиків Банку, виконання його обов'язків і досягнення результатів, які перевищують встановлені вимоги. Розмір такої разової премії та порядок її виплати визначаються окремим рішенням Наглядової ради з дотриманням вимог Політики винагороди та розділу 6 цього Положення.
- 7.6. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди членам Правління, впливовим особам не проводиться, однак, за рішенням Наглядової ради або загальних зборів акціонерів проведення такої оцінки може бути здійснено.

8. Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб

- 8.1. Банк щорічно складає звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб (далі – **звіт**).
- 8.2. Звіт повинен містити інформацію щодо:
- 1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
 - 2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
 - 3) опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Правління, впливовим особам;
 - 4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди;
 - 5) виявлених Банком порушень умов Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.
 - 6) узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:
 - фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
 - підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління, впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління, впливовій особі;
 - наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена(ом) Правління, впливової(ою) особи(ою);
 - 7) таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління, впливових осіб у звітному фінансовому році:
 - суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
 - ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.
 - 8) таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління, впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:
 - участі в програмі з фіксованими виплатами – щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітнього фінансового року;
 - участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління, впливових осіб протягом звітнього фінансового року;
 - 9) надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).
- 8.3. У разі незастосування вимог щодо розкриття інформації або нерозкриття відповідної інформації у звіті мають бути зазначені причини такого незастосування або нерозкриття.
- 8.4. Наглядова рада затверджує звіт за поданням і після його розгляду Комітетом з винагороди та призначень.
- 8.5. Банк розміщує звіти на власній вебсторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою із забезпеченням можливості їх перегляду.
- 8.6. Звіти використовуються Банком як інструмент для оцінки ефективності застосування системи винагороди, визначеної цим Положенням та Політикою винагороди. Інформація, що міститься у звітах, є основою для оцінки відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку, принципам сталого розвитку, а також вимогам щодо дотримання обмежень і принципів винагороди з урахуванням стратегії Банку та його профілю ризику.

Corporate Governance	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 11 of 11 Версія: 1.0 Статус: active
----------------------	---------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

9. Прикінцеві положення

- 9.1. Це Положення затверджується Наглядовою радою та набирає чинності з моменту його затвердження, якщо інше не зазначено у рішенні Наглядової ради. Набрання чинності нової редакції Положення призводить до припинення дії його попередньої редакції.
- 9.2. Наглядова рада переглядає Положення на регулярній основі, але не рідше одного разу на рік.
- 9.3. Зміни та доповнення до цього Положення приймаються Наглядовою радою за поданням та після його попереднього розгляду Комітетом з винагороди та призначень.
- 9.4. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, включаючи нормативно-правові акти Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових чи змін до чинних актів, це Положення буде діяти лише в тій частині, яка не суперечить чинному законодавству України.
- 9.5. Банк розміщує Положення на власній веб-сторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення змін із забезпеченням можливості його перегляду.
- 9.6. Проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплат винагороди впливовим особам може здійснюватися на підставі окремого рішення Наглядової ради.
- 9.7. Контроль за реалізацією цього Положення та оцінка його впровадження здійснюється Наглядовою радою не рідше одного разу на рік відповідно до рекомендацій Комітету з винагород та призначень.