

КОНФІДЕНЦІЙНО

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

# Політика винагороди АТ «ПроКредит Банк»

## Human resources HR-PL-566-26

Список погодження:

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-566-26 Політика винагороди АТ «ПроКредит Банк»

## Зміст

1.	Загальні положення .....	3
2.	Терміни та скорочення.....	3
3.	Мета та принципи Політики .....	4
4.	Структура винагороди.....	4
5.	Основні засади системи винагороди членів Правління та впливових осіб.....	7
6.	Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку 9	
7.	Звіти про винагороду .....	12
8.	Прикінцеві положення.....	12

Human resources	Політика винагороди АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 3 of 12 Версія: 1.0 Статус: active
-----------------	---	---

## 1. Загальні положення

- 1.1. Політика винагороди АТ «ПроКредит Банк» (далі – **Політика**) є верхньорівневим внутрішнім документом АТ «ПроКредит Банк» (далі – **Банк**), який визначає систему підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління, впливових осіб та всіх працівників Банку та основні засади застосування Банком складових системи винагороди.
- 1.2. Політика розроблена з урахуванням вимог законодавства, в тому числі Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153 (далі – **Постанова №153**), Статуту АТ «ПроКредит Банк» (далі – **Статут**) та з урахуванням Методичних рекомендації щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених Рішенням Правління Національного банку України №814-рш від 03.12.2018 .
- 1.3. Дія цієї Політики поширюється на всіх працівників Банку, включаючи членів Правління та впливових осіб.
- 1.4. Система та порядок виплати винагороди членам наглядової ради Банку (далі – **Наглядова рада**) визначаються Політикою винагороди членів Наглядової ради АТ «ПроКредит Банк», або іншим документом, що затверджується загальними зборами акціонерів на її заміну.
- 1.5. Особливості системи винагороди членів Правління та впливових осіб визначаються Положенням про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк», що затверджується Наглядовою радою.
- 1.6. Інформація про винагороду працівників Банку є конфіденційною та не підлягає розголошенню, крім випадків встановлених законодавством України. Доступ до такої інформації мають працівники, службові обов'язки яких пов'язані з обробкою цієї інформації.

## 2. Терміни та скорочення

- 2.1. У цій Політиці терміни та скорочення вживаються у такому значенні:
  - 1) **винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання за виконання членом органу управління Банку, впливовою особою та/або іншим працівником Банку 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 або інший колегіальний орган чи посадова особа Банку, який (яка) встановлює розмір винагороди відповідного працівника відповідно до Статуту та внутрішніх документів Банку;
  - 4) **вплилова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління;
  - 5) **договір** – трудовий договір або контракт, укладений Банком з працівником;
  - 6) **загальні збори акціонерів** – вищий орган управління Банку;
  - 7) **звітний період** – період, щодо якого здійснюється оцінка результатів діяльності працівників Банку, включаючи членів Правління та впливових осіб, з метою розрахунку розміру премії;
  - 8) **змінна винагорода** – складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою відповідно до цієї Політики;
  - 9) **НБУ** – Національний банк України;
  - 10) **орган управління** – Наглядова рада або Правління Банку (далі – **Правління**);
  - 11) **особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку** – особа, яка відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у розділі 6 цієї Політики;
  - 12) **підрозділ** – самостійний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого підрозділу Банку відповідно до організаційної структури Банку, затвердженої Наглядовою радою;

- 13) **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;
- 14) **працівник** – член Правління, впливова особа, інша особа, з якою Банк уклав трудовий договір (контракт) / перебуває в трудових відносинах;
- 15) **профіль ризику** – результат оцінки рівня ризиків Банку на певну дату до врахування заходів для мінімізації ризиків, а також з урахуванням таких заходів, у розрізі кожного з видів ризику та в агрегованому вигляді;
- 16) **суттєвий структурний підрозділ** – підрозділ, який відповідає критеріям, визначеним у розділі 6 цієї Політики, та визначається згідно розділу 6 цієї Політики;
- 17) **фіксована винагорода** – складова винагороди, яка відповідає критеріям, визначеним у пункті 4.2 цієї Політики;
- 18) **член Правління** – голова та члени Правління.

### 3. Мета та принципи Політики

- 3.1. У своїй діяльності Банк прагне дотримуватися внутрішніх правил та принципів, встановлених для усіх банків міжнародної групи ПроКредит під керівництвом материнської компанії ПроКредит Холдинг АГ, обов'язкових вимог регуляторних органів, а також найкращої міжнародної практики та стандартів.
- 3.2. Система винагороди в Банку спрямована на забезпечення ефективного корпоративного управління та управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей, у тому числі кодексу поведінки (етики) Банку.
- 3.3. Політика винагороди в Банку спрямована на забезпечення сталого розвитку, узгоджується зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками, 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 працівників Банку через підвищення матеріальної зацікавленості в результатах своєї діяльності.
- 3.4. Політика та її реалізація базуються на таких принципах:
  - 3.4.1 взаємозв'язку винагороди із створеною у Банку системою розподілу повноважень та корпоративного управління та із вкладом, який працівники вносять в досягнення стратегічних цілей Банку та виконання його бізнес-плану;
  - 3.4.2 конкурентоспроможності, тобто відповідності винагороди ринковому рівню винагороди в банківському секторі України та її достатності для залучення, мотивації та утримання осіб, що володіють необхідними для Банку компетенцією і кваліфікацією;
  - 3.4.3 забезпечення сталого розвитку Банку;
  - 3.4.4 гендерної нейтральності та рівності оплати за однакову роботу або роботу однакової цінності;
  - 3.4.5 недискримінації за ознакою раси, статі, гендеру, сексуальної орієнтації, віку, стану здоров'я та інших ознак відповідно до законодавства України.
- 3.5. Банк не застосовує практики:
  - 3.5.1 виплати змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;
  - 3.5.2 гарантованої змінної винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку або досягнення цілей, виконання повноважень.
- 3.6. Політика втілюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, дотримання / виконання стратегії Банку, його бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

### 4. Структура винагороди

- 4.1. Винагорода, з огляду на складові винагороди, має таку структуру:
  - 4.1.1 фіксована винагорода, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності члена органу управління, впливової особи та/або іншого працівника з огляду на його посадові обов'язки;

Human resources	Політика винагороди АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 5 of 12 Версія: 1.0 Статус: active
-----------------	---	---

- 4.1.2 змінна винагорода є складовою винагороди члена органу управління, впливової особи та/або іншого працівника, розмір якої залежить від результатів діяльності такого члена органу управління, працівника, структурного підрозділу та/або Банку і не є фіксованою винагородою відповідно до цієї Політики, відображає послідовне та виважене виконання обов'язків з урахуванням ризиків, на які може наражатися Банк, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника.
- 4.2. Фіксована винагорода – складова винагороди, яка:
- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
  - має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком та членом органу управління, впливовою особою, працівником, або штатного розпису Банку;
  - відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції члена органу управління, впливової особи, працівника та в умовах укладеного з ним (нею) 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 органу управління, впливовою особою або працівником його (її) функцій у Банку;
  - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
- 4.3. Розмір фіксованої винагороди визначається з урахуванням таких критеріїв:
- професійність (рівень професійних знань та кваліфікації);
  - складність та умови виконуваної роботи;
  - відповідальність (рівень відповідальності, повноважень, обов'язків та впливу на кінцевий результат роботи);
  - достатність для залучення та утримання професіоналів з необхідним рівнем знань та досвіду для здійснення Банком його діяльності, виконання стратегії та мети Банку для його сталого розвитку, у тому числі з урахуванням довгострокових результатів;
  - достатність для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду або витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди, якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для виплати такої змінної винагороди;
  - співмірність з ринковим рівнем винагороди для співставних за функціями та відповідальністю посад.
- 4.4. До фіксованої винагороди включаються, зокрема:
- 4.4.1 посадовий оклад. Розмір посадового окладу працівника (крім працівника, розмір винагороди якого встановлюється Наглядовою радою) встановлюється при прийомі на роботу з урахуванням вимог внутрішніх документів Банку;
- 4.4.2 складові додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати), в тому числі:
- доплата за суміщення професій (посад) – додаткова винагорода за виконання працівником поряд із основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) без звільнення від основної роботи (одночасно). Розмір такої доплати визначається в наказі з урахуванням обсягу додаткової роботи та може встановлюватися, як фіксована сума або у відсотках від посадового окладу (тарифної ставки) професії (посади), що суміщається та визначається наявністю одержаної економії фонду оплати праці за вакантною посадою (розміром посадового окладу/тарифної ставки за штатним розписом) та обсягом додаткової роботи у кожному конкретному випадку;
  - доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, якщо такі функції не визначені посадовою інструкцією, – додаткова винагорода, яку отримує працівник за виконання обов'язків іншого працівника, який тимчасово відсутній через хворобу, відпустку, відрадження або з інших причин, поряд з основною роботою працівника без звільнення від його основних обов'язків. Розмір

Human resources	Політика винагороди АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 6 of 12 Версія: 1.0 Статус: active
-----------------	---	---

доплати встановлюється в наказі, як фіксована сума або у відсотках від посадового окладу (тарифної ставки за штатним розписом) працівника, який тимчасово виконує обов'язки, залежить від характеру, складності і обсягу роботи та ступеню використання робочого часу;

- 4.4.3 заохочувальні, компенсаційні виплати, передбачені законодавством, у тому числі оплати за невідпрацьований час;
- 4.4.4 інші заохочувальні та компенсаційні виплати, зокрема компенсація суми податків, утриманих з вартості медичного страхування, різниці між середнім заробітком за час відпустки та сумою заробітної плати, розрахованої виходячи з посадового окладу за відповідний період.
- 4.4.5 інші виплати, гарантовані чинним законодавством, зокрема вихідна допомога у мінімальному розмірі, встановленому законодавством;
- 4.4.6 сплата вартості полісу добровільного медичного страхування – внески Банку згідно з договором добровільного медичного страхування, укладеного Банком з страховиком (у разі наявності такого договору), в повному обсязі або частково для працівників/членів сім'ї відповідного працівника;
- 4.4.7 інші виплати, встановлені відповідним органом управління, що відповідають критеріям фіксованої винагороди, визначених цією Політикою та законодавством.
- 4.5. Змінна винагорода може включати будь-які складові винагороди, які не є фіксованими та які не гарантуються, зокрема:
- 4.5.1 разові, місячні, квартальні, піврічні, річні та інші премії (бонуси). Порядок визначення розміру таких премій (бонусів) може визначатись внутрішніми положеннями Банку винагороду/преміювання членів Правління/впливових осіб та відповідних підрозділів / категорій працівників;
- 4.5.2 виплати зі звільнення у розмірі, що перевищують мінімальний розмір вихідної допомоги, встановлений законодавством;
- 4.5.3 доплата за інтенсивність праці – додаткова винагорода, яку отримує працівник за виконання роботи з підвищеною напруженістю, що забезпечує найбільшу продуктивність, яка встановлюється на підставі колективного договору, договору або внутрішніх документів Банку;
- 4.5.4 інші заходи грошового або негрошового стимулювання, розмір та/або здійснення виплати яких залежить від досягнення індивідуальних, командних та/або загальнобанківських показників ефективності або фінансових результатів діяльності Банку.
- 4.6. Банк не застосовує негрошові інструменти змінної винагороди, такі як акції Банку, фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку, інструменти з умовами списання / конверсії, субординований борг. Виплата змінної винагороди здійснюється грошима (за винятком негрошових програм стимулювання, якщо застосовно).
- 4.7. Змінна винагорода працівників підрозділів контролю має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.
- 4.8. З метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку, оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період щонайменше чотири роки.
- 4.9. Банк приймає рішення про виплату змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності, інших показників, якщо такі визначені внутрішніми документами Банку.
- 4.10. Змінна винагорода не виплачується за рішенням відповідного органу управління у разі застосування до працівника дисциплінарного стягнення протягом дії такого дисциплінарного стягнення.
- 4.11. Розмір змінної винагороди може бути зменшений за рішенням відповідного органу управління у разі настання в періоді, за який вона обчислюється, однієї або декількох з таких обставин:
- наявність документально підтверджених збитків, завданих Банку з вини працівника;

- виявлені та належним чином зафіксовані факти порушення працівником кодексу поведінки (етики), незалежно від застосування до такого працівника дисциплінарного стягнення.

4.12. Компенсація витрат, понесених працівником у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, здійснюється відповідно до законодавства, договорів та внутрішніх документів Банку і не належить до фіксованої чи змінної винагороди.

## **5. Основні засади системи винагороди членів Правління та впливових осіб**

5.1. Цей розділ Політики визначає основні засади системи винагороди членів Правління та впливових осіб, тоді як детальне регулювання відповідних питань викладене у Положенні про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк».

5.2. Винагорода членів Правління та впливових осіб складається з фіксованої та змінної винагороди. При визначенні розміру винагороди, яка повинна бути обґрунтовано розумною, враховуються такі фактори:

- 1) розмір та організаційна структура Банку;
- 2) особливості діяльності Банку;
- 3) характер і обсяг банківських та інших фінансових послуг;
- 4) профіль ризику Банку;
- 5) наявність факту віднесення Банку до системно важливого (якщо застосовно);
- 6) дотримання / виконання стратегії, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків Банку.

5.3. Змінна винагорода членів Правління та впливових осіб відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків, та встановлюється/виплачується як премії у грошовій формі, виплата та/або здійснення яких залежить від підсумків роботи члена Правління, впливової особи та фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період.

5.4. 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.

5.5. Банк нараховує/виплачує членам Правління та впливовим особам змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також з урахуванням результатів оцінювання діяльності члена Правління, впливової особи, за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку та не стимулюють надмірні ризики, враховують довгострокові результати діяльності Банку та стійкість до ризиків.

5.6. 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 такі критерії сталого розвитку та інші показники, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою:

5.6.1 дотримання Банком нормативів капіталу та ліквідності, встановлених НБУ – оцінюється на підставі регуляторної та управлінської звітності Банку за відповідний звітний період; у разі порушення або загрози порушення таких нормативів змінна винагорода підлягає зменшенню, відстроченню або не виплачується;

5.6.2 відсутність негативного впливу виплати змінної винагороди на показники достатності капіталу та ліквідності – оцінюється під час прийняття рішення про виплату змінної винагороди з урахуванням прогнозних показників фінансового стану Банку; у разі виявлення такого впливу виплата змінної винагороди зменшується або скасовується;

5.6.3 фінансовий результат діяльності Банку та його здатність забезпечувати прибуткову діяльність з урахуванням виплати змінної винагороди – оцінюється на підставі затвердженої фінансової звітності та виконання бюджету; у разі отримання негативного фінансового результату або

Human resources	Політика винагороди АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 8 of 12 Версія: 1.0 Статус: active
-----------------	---	---

суттєвого відхилення від планових показників змінна винагорода може бути зменшена або скасована;

- 5.6.4 відповідність результатів діяльності Банку та управлінських рішень прийнятному для Банку рівню ризиків – оцінюється з урахуванням висновків підрозділів з управління ризиками та комплаєнс; у разі перевищення прийнятного рівня ризику або виявлення ризикових управлінських рішень змінна винагорода підлягає коригуванню;
- 5.6.5 відсутність суттєвих порушень у сфері управління ризиками та системи внутрішнього контролю – оцінюється на підставі результатів внутрішнього та/або зовнішнього аудиту, перевірок комплаєнс та внутрішнього контролю; виявлення таких порушень є підставою для зменшення або скасування виплати змінної винагороди;
- 5.6.6 дотримання вимог корпоративної етики та комплаєнс-процедур – оцінюється з урахуванням результатів комплаєнс-контролю, службових розслідувань та дисциплінарних проваджень; порушення зазначених вимог впливає на рішення щодо виплати змінної винагороди;
- 5.6.7 відсутність дій або рішень, що призвели до суттєвих регуляторних санкцій, репутаційних втрат або системних порушень у діяльності Банку – оцінюється на підставі інформації про застосовані регуляторні заходи, судові рішення та репутаційні ризики; наявність таких наслідків є підставою для зменшення/скасування/повернення змінної винагороди;
- 5.6.8 врахування екологічних та соціальних ризиків у діяльності Банку, у тому числі під час прийняття рішень щодо фінансування (кредитування) проєктів та надання фінансових послуг – оцінюється у межах процедур управління ризиками та прийняття управлінських рішень; ігнорування таких ризиків враховується при визначенні розміру змінної винагороди;
- 5.6.9 відсутність суттєвих порушень вимог у сфері охорони праці, соціальної відповідальності та захисту прав клієнтів – оцінюється на підставі результатів перевірок відповідних функціональних підрозділів Банку, матеріалів внутрішніх розслідувань, результатів перевірок контролюючих органів, а також інформації щодо обґрунтованих звернень та скарг клієнтів; наявність суттєвих або системних порушень у зазначених сферах є підставою для зменшення або скасування виплати змінної винагороди;
- 5.6.10 затвердження уповноваженим органом Банку результатів оцінки ефективності діяльності Правління загалом та кожного члена Правління зокрема за відповідний звітний період є обов'язковою передумовою для прийняття рішення щодо виплати змінної винагороди члену Правління. Така вимога не застосовується для випадків виплати разових премій, в тому числі у випадках, передбачених п. 7.5 Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк».
- 5.7. Недотримання одного або декількох критеріїв / підстав, визначених у пункті 5.6, може бути підставою для зменшення розміру змінної винагороди, відстрочення її виплати або повної відмови у виплаті змінної винагороди за відповідний період. Рішення щодо застосування таких заходів приймається відповідним органом на підставі обґрунтованого судження з урахуванням сукупної оцінки фінансових, нефінансових та ризикових факторів.
- 5.8. Відповідний орган при прийнятті рішення про визначення розміру змінної винагороди члена Правління, впливової особи керується такими принципами:
- 5.8.1 сума змінної винагороди члена Правління, впливової особи визначається на основі комбінування оцінки результатів діяльності цього члена Правління / впливової особи, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку);
- 5.8.2 під час оцінювання результатів діяльності члена органу управління, впливової особи враховуються кількісні та якісні критерії.
- 5.9. Порядок часткової виплати та відстрочення змінної винагороди членам Правління / впливовим особам визначається Положенням про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк». Банк під час здійснення виплат відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності членів Правління, впливових осіб і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

Human resources	Політика винагороди АТ «ПроКредит Банк»	Сторінка 9 of 12 Версія: 1.0 Статус: active
-----------------	---	---

- 5.10. 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, у таких випадках:
- 5.10.1 погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку/підрозділу (конкретні умови та показники ефективної діяльності встановлюються внутрішнім положенням та/або рішенням відповідного органу управління);
- 5.10.2 недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку (конкретні результати діяльності встановлюються внутрішнім положенням та/або рішенням відповідного органу управління);
- 5.10.3 наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
- 5.10.4 НБУ прийняв рішення про:
- віднесення Банку до категорії проблемних;
  - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
  - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
  - виведення з ринку системно важливого Банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
- 5.10.5 член Правління /впливова особа:
- був (була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії/допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
  - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки (етики);
  - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
  - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.
- 5.11. Для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди члена Правління, впливової особи використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку), яка відповідає вимогам законодавства та внутрішніх документів Банку та забезпечує достовірність та прозорість обліку змінної винагороди та здійснюється відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку.
- 5.12. Члени Правління, впливові особи не мають права передавати третім особам ризики зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі – хеджування ризиків щодо винагороди). У випадку виявлення фактів хеджування ризиків щодо винагороди, Банк має право скасувати відстрочені виплати та/або вимагати повернення вже виплаченої змінної винагороди. Відповідні умови обов'язково включаються до договорів з членами Правління, впливовими особами.
- 5.13. 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. Виплата здійснюється в строки, визначені внутрішніми документами та рішенням відповідного органу управління, після з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.
- 6. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку**
- 6.1. Органом управління, відповідальним за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є Правління.
- 6.2. Визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, здійснюється на підставі кількісних та якісних критеріїв. До впливових осіб належать особи, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у пунктах 6.3 та 6.4 цієї Політики.
- 6.3. Якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є те, що працівник:
- 6.3.1 є членом органу управління;

- 6.3.2 належить до керівників підрозділів контролю;
- 6.3.3 належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;
- 6.3.4 є головним бухгалтером та/або керівником структурного підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
- 6.3.5 належить до керівників структурних підрозділів, які виконують функції:
- юридичного супроводження діяльності Банку;
  - фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування;
  - економічного аналізу;
  - запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
  - управління персоналом;
  - розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди;
  - супроводження інформаційних технологій;
  - забезпечення інформаційної безпеки;
- 6.3.6 має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення та/або є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття, затвердження або накладення заборони (вето) на такі рішення;
- 6.3.7 має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:
- сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку;
  - здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;
- 6.3.8 є керівником підрозділу першої лінії захисту;
- 6.3.9 є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;
- 6.3.10 має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, або є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати або накладати заборону (вето) на такі рішення, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
- 0,5% капіталу 1 рівня Банку;
  - еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);
- 6.3.11 має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі (за наявності), на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від капіталу 1 рівня Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення, або є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 6.3.12 впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями більші або дорівнюють хоча б одній з таких двох величин:
- складає 0,5% капіталу 1 рівня Банку;
  - еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату укладення відповідної угоди;
- 6.3.13 понад три місяці виконує обов'язки працівника, зазначеного в підпунктах 1-12 цього пункту 6.3.
- 6.4. Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є:

- 6.4.1 нарахування/виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату здійснення нарахування/виплати;
- 6.4.2 належність до 0,3% кількості працівників (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 1000 працівників).
- 6.5. Інші якісні та кількісні критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, не встановлюються.
- 6.6. Банк щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:
- 1) профілі ризику структурного підрозділу;
  - 2) величині капіталу, визначеній Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою);
  - 3) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
  - 4) показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.
- 6.7. Банк уключає до переліку суттєвих структурних підрозділів підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:
- 1) сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;
  - 2) відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).
- Інші критерії віднесення підрозділів до переліку суттєвих структурних підрозділів Банку (як такого, що має значний вплив на достатність внутрішнього капіталу за економічною перспективою), не встановлюються.
- 6.8. Перелік суттєвих структурних підрозділів затверджується рішенням Правління за поданням корпоративного секретаря .
- 6.9. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, (далі – **Перелік**) затверджується:
- 1) Наглядовою радою – в частині працівників підрозділів, які знаходяться у прямому підпорядкуванні Наглядової ради;
  - 2) Правлінням – в частині всіх інших працівників.
- 6.10. Перелік переглядається не рідше одного разу на рік.
- 6.11. Протягом року корпоративний секретар забезпечує та координує моніторинг реалізації будь-якого з кількісних та якісних критеріїв для віднесення особи до Переліку. Перелік оформлюється та ведеться корпоративним секретарем у вигляді таблиці із зазначенням посади, прізвища, ім'я та по-батькові (за наявності), дати набуття та дати втрати відповідного статусу (у разі його набуття/втрати).
- 6.12. Пропозиції щодо віднесення працівників Переліку, та/або перегляду їх статусу готує корпоративний секретар, в тому числі на підставі інформації, висновків та рекомендацій відділу по роботі з персоналом, відділу комплаєнс, юридичного відділу, інших підрозділів в межах їх компетенції та подає на затвердження відповідному органу управління в разі необхідності затвердження змін щоквартально.
- 6.13. Корпоративний секретар забезпечує письмове повідомлення єдиного акціонера Банку (не рідше одного разу на рік) та НБУ (не рідше одного разу на рік та на його вимогу) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та їх актуальний затверджений Перелік, протягом 15 робочих днів із дня його затвердження відповідним органом управління.

## 7. Звіти про винагороду

- 7.1. Банк забезпечує своєчасне, повне і достовірне розкриття інформації про винагороду членів органів управління та впливових осіб у звітах про винагороду. Банк складає та затверджує звіти про винагороду:
- 1) членів Наглядової ради – відповідно до Політики винагороди членів Наглядової ради АТ «ПроКредит Банк»;
  - 2) членів Правління та впливових осіб – відповідно до Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПроКредит Банк».
- 7.2. Звіти про винагороду виплачену членам Наглядової ради, членам Правління, впливовим особам протягом звітнього фінансового року, розміщуються на вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом управління Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.
- 7.3. Банк включає до річного звіту Банку звіти про винагороду членів Наглядової ради, членів Правління та впливових осіб. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено законодавством України, включаючи нормативно-правові акти НБУ, та внутрішніми документами Банку, вказаними п. 7.1.
- 7.4. З метою оцінки ефективності реалізації цієї Політики Банк здійснює щорічний аналіз ефективності застосування системи винагороди. Звіти про винагороду членів Наглядової ради, Правління та впливових осіб Банку є основним інструментом такої оцінки, оскільки містять інформацію про структуру, розмір, умови нарахування та виплати винагороди, а також відображають ступінь дотримання принципів, вимог і обмежень, визначених цією Політикою, з урахуванням стратегії Банку та його профілю ризику.

## 8. Прикінцеві положення

- 8.1. Ця Політика затверджується Наглядовою радою та набирає чинності з моменту її затвердження, якщо інше не зазначено у рішенні Наглядової ради.
- 8.2. Політика переглядається на регулярній основі з метою оцінки її актуальності та відповідності вимогам законодавства, стратегії та рівня ризику Банку, але не рідше ніж один раз на рік .
- 8.3. Зміни до цієї Політики затверджуються Наглядовою радою за поданням та після їх попереднього розгляду комітетом з питань винагороди та призначень Наглядової ради.
- 8.4. Контроль за реалізацією Політики здійснює Наглядова рада.
- 8.5. Банк розміщує Політику на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня її затвердження /внесення до неї змін із забезпеченням можливості її перегляду.
- 8.6. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, включаючи нормативно-правові акти НБУ, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових чи змін до чинних актів, ця Політика буде діяти лише в тій частині, яка не суперечить чинному законодавству України. До внесення відповідних змін у цю Політику працівники Банку у своїй роботі зобов'язані керуватися нормами чинного законодавства України.