

Затверджено рішенням  
Наглядової ради АТ «Прокредит Банк»  
протокол від 29 квітня 2025 №4

# ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ПРОКРЕДИТ БАНК»

Corporate Governance

CG-PL-520-25

	Адміністративна інформація	
Документ	Версія: 3.0.	Статус: чинний
Дата	29.04.2025	
Файл	CG-PL-520-25 «Політика винагороди членів Правління та впливових осіб АТ «Прокредит Банк»	

## **Зміст**

<b>1. Мета політики.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Порядок встановлення та виплати винагороди членам Правління, впливовим особам Банку .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Звіт про винагороду членів Правління Банку.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Звіт про винагороду впливових осіб Банку .....</b>	<b>9</b>
<b>6. Заключні положення .....</b>	<b>10</b>

## 1. Мета політики

1.1. У своїй діяльності акціонерне товариство «ПроКредит Банк» (далі також - 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.

Політика винагород – це система підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб. Вона є одним із особливих компонентів стратегії роботи Банку з персоналом, відповідно до якої грошова винагорода не являється основним способом мотивації працівників. У Банку запроваджено лише фіксовану винагороду, відповідно, Банк не застосовує змінну винагороду (бонуси, премії тощо) за продуктивність, а отже і не здійснює виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень. Такий підхід обґрунтовується тим, що змінна винагорода може створювати хибні стимули для прийняття рішень, які з однієї сторони можуть тимчасово покращити короткострокові результати Банку, але з іншої – спричинити небажані для нього ризики або заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень у довгостроковій перспективі. Банк не має окремого підходу до винагороди членів Правління, впливових осіб і застосовує до них аналогічні принципи, що і до винагороди інших працівників Банку. Трудові договори (контракти) Банку з членами Правління не передбачають жодних елементів змінної винагороди. Винагорода усіх членів Правління, впливових осіб є обґрунтованою відповідно до рівня їх компетенції, обов'язків та досвіду. Винагорода членів Правління, впливових осіб встановлюється в розумній пропорції відносно заробітних плат інших працівників Банку.

Політика винагороди в Банку спрямована на забезпечення сталого розвитку, узгоджується зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень. Також винагорода встановлюється з дотриманням принципу рівності, а саме гендерної нейтральності, не може передбачати будь-якої дискримінації або непрямой дискримінації (за віком, національністю або іншими ознаками, які не можуть бути пов'язані з дотриманням принципу справедливості) та рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

1.2. Ця Політика винагороди членів Правління, впливових осіб (далі скорочено – Політика) розроблена 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. Політика впроваджена відповідно до 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 Банку та з урахуванням Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених Рішенням Правління Національного банку України №814-рш від 03.12.2018, Положення про Правління АТ «ПроКредит Банк», що затверджується і переглядається Наглядовою радою Банку.

1.3. Політика є внутрішнім документом Банку, що визначає основні засади запровадженої системи винагороди членів Правління та впливових осіб, форму винагороди, порядок розрахунку винагороди, що належить до сплати, порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду.

1.4. Політика є обов'язковою для застосування та поширюється на всіх членів Правління, впливових осіб АТ «ПроКредит Банк».

1.5. Терміни, що використовуються в Політиці, вживаються у значенні, визначеному Постановою №153.

## 2. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

- 2.1 Для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, використовуються наступні якісні та кількісні критерії.
- 2.2 Банк включає до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у розділі 2 цієї Політики.
- 2.3 Основними якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є те, що працівник:
- 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 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 пункту 2.3. цього розділу, або накладення заборони (вето) на такі рішення;
  - 8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1 – 7 пункту 2.3. цього розділу.
- 2.4 Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку є те, що працівник:
- 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 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;
  - 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 % капіталу 1 рівня 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 пункту 2.4 цього розділу, 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 капіталу 1 рівня 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 пункту 2.5 цього розділу, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
  - 8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укласти угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями 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 Національним банком на дату укладення відповідної угоди;
  - 9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1 – 8 пункту 2.4 цього розділу.
- 2.5 Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку є:
- 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 1000 працівників).
- Інші якісні та кількісні критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, не встановлюються.
- 2.6 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 / банківської групи (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 чинним 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.
- 2.7 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.
- 2.8 Корпоративний секретар, на підставі кількісних та якісних показників, складає перелік посад відповідно до штатного розпису Банку, працівники яких відносяться до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та передає його на затвердження Наглядовою радою Банку. Перелік зазначених посад міститься у додатку 1 цієї Політики.
- 2.9 Відповідно до затвердженого Наглядовою радою Банку переліку посад працівник відділу по роботі з персоналом доповнює перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку прізвищем, ім'ям та по-батькові (за наявності).
- 2.10 Наглядова рада не рідше одного разу на рік здійснює перегляд переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.
- 2.11 Корпоративний секретар Банку забезпечує письмове повідомлення єдиного акціонера Банку (не рідше одного разу на рік) та Національного банку України (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 перелік, протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою Банку.

### **3. Порядок встановлення та виплати винагороди членам Правління, впливовим особам Банку**

- 3.1. 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.
- 3.2. За виконання своїх посадових обов'язків члени Правління, впливові особи отримують винагороду, що є матеріальною виплатою в грошовій формі та виплачується в порядку та строки, встановлені для виплати заробітної плати у Банку, а для членів Правління, корпоративного секретаря – з урахуванням умов, передбачених в укладеному між членом Правління/корпоративним секретарем та Банком трудовому договорі (контракті).
- 3.3. Умови трудових договорів (контрактів), які укладаються з членами Правління/корпоративним секретарем, визначаються та затверджуються Наглядовою Радою Банку.
- 3.4. Трудові договори (контракти) на здійснення повноважень члена Правління/корпоративного секретаря встановлюють права, обов'язки, відповідальність сторін, умови та порядок оплати праці, підстави дострокового припинення та наслідки розірвання таких договорів тощо.
- 3.5. Трудовий договір (контракт) з Головою Правління від імені Банку підписує Голова Наглядової Ради Банку чи інша уповноважена особа за рішенням Наглядової Ради. Трудові договори (контракти) з членами Правління/корпоративним секретарем підписує Голова Правління чи інша уповноважена особа за рішенням Наглядової Ради.
- 3.6. 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.
- 3.7. Системою винагороди членів Правління, впливових осіб Банку передбачається виплата фіксованої винагороди та програми стимулювання.
- 3.8. Під фіксованою винагородою мається на увазі сума винагороди у наперед визначеному розмірі, яка виплачується членам Правління, впливовим особам за виконання своїх повноважень, має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членами Правління, впливовими особам Банку своїх повноважень, відповідає місцю керівника, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його кваліфікації, навичкам та досвіду, відповідальності, не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов та не залежить від результатів

діяльності Банку, є гарантованою та є фіксованою базовою заробітною платою у розмірі, передбаченому у штатному розписі Банку для відповідної посади або відповідно до умов трудового договору (контракту) (за наявності), може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до вимог чинного законодавства України та не може бути зменшена, затримана, призупинена, скасована Банком.

3.9. 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,
- страхування відповідальності членів/керівників Правління Банку – D&O insurance,
- можливість набувати частку в капіталі компанії ProCredit Staff Invest

та не залежить від результатів діяльності Банку.

- 3.10. Рішенням Наглядової ради Банку можуть бути впроваджені додаткові засоби негрошового стимулювання членів Правління, впливових осіб, які підпорядковуються Наглядовій раді.
- 3.11. Винагорода членів Правління, впливових осіб повинна бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди, відповідати рівню професійного досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності, враховувати здобутки та особистий вклад членів Правління, впливових осіб Банку у досягнення стратегічних цілей Банку і не стимулювати до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов та не перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту.
- 3.12. Виплата фіксованої винагороди здійснюється на постійній основі протягом усього періоду виконання членами Правління, впливовими особами своїх функцій.
- 3.13. Встановлення і виплата змінної складової винагороди, виплат під час прийняття на роботу / звільнення, додаткових пенсійних виплат (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію), тощо системою винагород для членів Правління, впливових осіб в Банку не передбачені. Наглядова Рада має право прийняти рішення щодо виплати додаткової винагороди члену Правління та/або впливовим особам, за виконання роботи поза межами звичайних функцій, встановлення змінної винагороди в Банку та затвердити порядок її виплати (частково, із відстроченням, скороченням чи скасуванням виплати з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку тощо), а також в подальшому прийняти рішення про встановлення виплат зі звільнення з урахуванням вимог чинного законодавства України.
- 3.14. Розмір та порядок розрахунку винагороди визначається Наглядовою радою з урахуванням відповідного обсягу обов'язків, ефективності на посаді, економічного становища в цілому та інституційного зокрема. При встановленні розміру винагороди для членів Правління, впливових осіб Банк виходить із міркувань оцінки рівня справедливості такої винагороди як компенсації за виконувані 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 керівництва, впливових осіб та працівників Банку.

З метою уникнення конфлікту інтересів, Рада встановлює розмір винагороди для Голови та членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, корпоративного секретаря. Розмір винагороди для членів Правління, корпоративного секретаря включається до умов трудового договору з кожним членом Правління/корпоративним секретарем. Розмір винагороди керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу затверджується на засіданні

Ради та відображається в протоколі такого засідання. Правління встановлює розмір винагороди інших впливових осіб та працівників Банку, якщо інше не передбачено чинним законодавством України. Розмір винагороди затверджується на засіданні Правління та відображається в протоколі такого засідання.

За рішенням Правління в окремих випадках надзвичайних показників діяльності впливових осіб (за виключенням керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, корпоративного секретаря) чи іншого вияву надзвичайної ефективності у виконанні посадових обов'язків може бути нарахована/запроваджена додаткова винагорода для такої впливової особи. При цьому таке окреме рішення Правління повинно враховувати результати оцінки праці протягом року та базуватись на загальній продуктивності впливової особи та її внеску до розвитку Банку у підсумку.

- 3.15. Виплата винагороди членам Правління, впливовим особам покладається на Банк та проводиться щомісяця за правилами нарахування та виплати заробітної плати в Банку. У разі зміни порядку виплати винагороди діючому члену Правління/корпоративному секретарю, Банк має укласти з ним новий чи додатковий договір до укладеного між Банком та членом Правління/корпоративним секретарем раніше.
- 3.16. Банк розраховує розмір винагороди таким чином, щоб після оподаткування відповідно до вимог чинного законодавства сума коштів, що підлягає виплаті, відповідає розміру фіксованої суми, визначеної у штатному розписі та у трудовому договорі (лише для членів Правління/корпоративного секретаря).
- 3.17. Винагорода членів Правління, впливових осіб нараховується та сплачується у грошовій формі на їх поточні рахунки відкриті у Банку шляхом перерахування грошових коштів в сумі, визначеній у п.3.17.
- 3.18. 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.

#### **4. Звіт про винагороду членів Правління Банку**

- 4.1. Правління Банку забезпечує підготовку звіту про винагороду членів Правління відповідно до вимог, які встановлюються чинним законодавством України, Статутом Банку та цією Політикою.
- 4.2. Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо:
  - 1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітного 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;
  - 4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди;
  - 5) виявлених Банком порушень умов Політики (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
  - 6) фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
  - 7) рішення, від прийняття яких член Правління Банку відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки без шкоди для інтересів Банку, його вкладників та учасників;

- 8) рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління Банку;
  - 9) несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління Банку;
  - 10) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;
  - 11) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління.
- 4.3. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління у звітному фінансовому році:
- 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
  - 2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.
- 4.4. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління 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 Правління протягом звітного фінансового року.
- 4.5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).
- 4.6. У разі незастосування вимог щодо розкриття інформації або її відсутності у Звіті про винагороду зазначаються причини такого не розкриття.
- 4.7. Наглядова рада Банку затверджує звіт про винагороду членів Правління за поданням і після їх розгляду комітетом з питань винагороди та призначень Банку.
- 4.8. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Правління протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості його перегляду.

## **5. Звіт про винагороду впливових осіб Банку**

- 5.1. Правління Банку забезпечує підготовку звіту про винагороду впливових осіб відповідно до вимог, які встановлюються чинним законодавством України, Статутом Банком та цією Політикою.
- 5.2. Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо:
- 1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені впливовим особам за результатами звітного 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 впливовим особам;
  - 4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої впливовим особам змінної винагороди;

- 5) виявлених Банком порушень умов Політики (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
  - 6) рішення, від прийняття яких впливова особа Банку відмовилась, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки без шкоди для інтересів Банку, його вкладників та учасників;
  - 7) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди впливовій особі;
  - 8) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).
- 5.3. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь впливових осіб у звітному фінансовому році:
- 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
  - 2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.
- 5.4. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів 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 впливових осіб протягом звітного фінансового року.
- 5.5. Звіт про винагороду, має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).
- 5.6. У разі незастосування вимог щодо розкриття інформації у Звіті про винагороду зазначаються причини такого не розкриття.
- 5.7. Наглядова рада Банку затверджує звіт про винагороду впливових осіб за поданням і після їх розгляду комітетом з питань винагороди та призначень Банку.
- 5.8. Банк розміщує звіт про винагороду, виплачену впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості його перегляду.

## **6. Заключні положення**

- 6.1. Ця Політика підлягає затвердженню Наглядовою радою Банку та переглядається нею з метою актуалізації по мірі необхідності, але не рідше ніж один раз на рік.
- 6.2. Наглядова рада Банку затверджує зміни до Політики про винагороду членів Правління, впливових осіб за поданням і після розгляду комітетом з питань винагороди та призначень Банку.
- 6.3. Банк розміщує Політику на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня її затвердження / внесення до неї змін із забезпеченням можливості її перегляду.
- 6.4. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, включаючи нормативно-правові акти Національного банку України, 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.