*Додаток №9*

***ЗАТВЕРДЖЕНО***

рішенням Наглядової ради

АТ «МетаБанк»

від « 01» грудня2023 року

***ПОГОДЖЕНО***

рішенням Правління

АТ «МетаБанк»

від «28» листопада 2023 року

Реєстраційний № 764

**ПОЛІТИКА**

**винагороди в АТ «МетаБанк»**

**(нова редакція)**

2023 рік

**1. Загальні положення**

1.1. Політика винагороди в АТ «МетаБанк» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом АТ «МетаБанк» (далі – Банк), яким визначається система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб Банку, до яких відносяться: члени Наглядової ради та Правління Банку, керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, заступник голови Правління з системи управління інформаційною безпекою (надалі – СУІБ), керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення (надалі – відповідальний працівник Банку), якщо керівник не є членом Правління Банку, інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління).

1.2. Ця Політика розроблена відповідно до вимог Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 року № 64 (далі - Положення № 64), Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 року № 88 (далі - Положення № 88), Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03.10.2018 № 814-рш (далі – Рекомендації № 814-рш), Положення про політику винагороди в банку, затверджених постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 року № 153 (далі – Положення № 153), Вимог до положення про винагороду та звіту про винагороду членів наглядової ради та виконавчого органу акціонерного товариства, затверджених рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 25.09.2018 року № 659 (далі – Вимоги № 659), інших нормативно-правових актів Національного банку України та Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, Статуту АТ «МетаБанк» та інших внутрішніх документів Банку.

1.3. У цій Політиці терміни вживаються у такому значенні:

- винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової ради чи Правління Банку (далі - орган управління), впливової особи Банку за виконання покладених на нього (неї) посадових обов’язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом органу управління, такою впливовою особою та Банком договору (контракту)/рішенням загальних зборів акціонерів Банку або рішенням Наглядової ради/Правління (для членів Правління, впливових осіб);

- виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом органу управління, впливовою особою за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його(її) повноважень (якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті);

- впливова особа - керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, заступник голови Правління з СУІБ, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є членом Правління, інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління);

- основна винагорода – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених Банком норм праці (норм часу, посадових обов'язків тощо). Вона встановлюється у фіксованому розмірі у вигляді посадових окладів в залежності від займаної посади, складності та умов виконуваних членами органів управління та впливовими особами обов’язків, їх спеціальності, кваліфікації, рівня професійного досвіду тощо;

- додаткова винагорода – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням посадових обов’язків і функцій;

- змінна винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою;

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це винагорода, що сплачується за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати;

- особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, - особа, яка визначається на підставі якісних і кількісних критеріїв відповідно до цієї Політики;

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

- програма стимулювання - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

- система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

- система негрошового стимулювання - сукупність заходів Банку з надання членам органу управління, впливовим особам в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;

- фіксована винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка одночасно:

* має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом органу управління, впливовою особою, або штатного розпису Банку;
* відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена органу управління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його(її) відповідальності;
* не залежить від результатів діяльності Банку;
* є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
* має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
* має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління, впливовою особою його(її) функцій у Банку;
* не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

1.4. Метою цієї Політики є стимулювання членів органів управління та впливових осіб Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

1.5. Ця Політика винагороди є обов’язковою для використання особами, на яких вона поширює свою дію, та регулює питання їх винагороди.

1.6. Система винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку повинна відповідати наступним принципам:

1) система винагороди має відповідати основним напрямкам діяльності Банку, стратегії розвитку Банку, його бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків, довгостроковим інтересам Банку, правам та інтересам вкладників, інших кредиторів Банку та його акціонерів, узгоджуватись із його розміром, організаційною структурою та іншими особливостями діяльності Банку, забезпечувати його ефективну діяльність та стабільність розвитку Банку в довгостроковій перспективі;

2) система винагороди має бути прозорою, зрозумілою та орієнтованою на уникнення конфлікту інтересів у Банку;

3) система винагороди має відповідати політиці управління ризиками та бути націленою на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень;

4) Банк має забезпечувати здійснення постійного моніторингу, контролю та оцінки запровадженої системи винагороди, в тому числі шляхом її незалежної зовнішньої оцінки;

5) запроваджена Банком система винагороди має відповідати вимогам законодавства України та цій Політиці;

6) система винагороди має відповідати створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), засадам корпоративної культури Банку та загальноприйнятим правилам бізнес-поведінки на ринку;

7) винагорода членів органів управління та впливових осіб Банку має бути розумною та обґрунтованою у відношенні до аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов її виплати;

8) членам Наглядової ради Банку має виплачуватись фіксована винагорода, а також суми відшкодування витрат, понесених ними у зв’язку з виконанням покладених на них обов’язків;

9) змінна винагорода членів Наглядової ради Банку, у разі її запровадження, має базуватись виключно на виконанні членами Наглядової ради функцій контролю та моніторингу, віднесених до компетенції ради чинним законодавством України, Статутом та Положенням про Наглядову раду Банку, та не бути пов’язаною чи залежати від досягнення Банком позитивних показників його діяльності;

10) винагорода членів Правління та впливових осіб Банку складається із фіксованої та змінної винагороди, розмір якої залежить від отриманого Банком прибутку, виконання членами Правління та підпорядкованими ним підрозділами цілей та планів розвитку Банку або функцій контролю та моніторингу у відповідності до їх повноважень та компетенції, результатів розгляду їх звітів з самооцінки;

11) винагорода керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, заступника голови Правління з СУІБ, керівника окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, іншої особи, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, не може бути пов’язаною та/чи залежати від досягнення Банком позитивних показників його діяльності;

12) розмір фіксованої винагороди, що виплачується членам органів управління та впливовим особам Банку, 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 такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, місцю особи в організаційній структурі і штатному розкладі Банку та рівню її відповідальності та компетентності;

13) виплата значної частини змінної винагороди має бути відстрочена на певний період, достатній для визначення розмірів доходу/прибутку Банку, з розрахунку якого сплачується ця змінна винагорода, та/або встановлення можливих порушень чи невиконаних завдань, планів або цілей членами органів управління та впливовими особами Банку, з урахуванням вимог, зазначених в підпунктах 9 та 11 цього пункту;

14) виплата змінної частини винагороди має здійснюватися, як правило, на підставі затверджених відповідними органами управління Банку внутрішніх документів Банку (положень, правил, програм стимулювання тощо) або на підставі прийнятих цими органами рішень;

15) відповідні органи управління Банку мають право прийняти рішення щодо не виплати змінної винагороди повністю або частково, відстрочити її виплату, скоротити розмір або скасувати її взагалі з урахуванням результатів діяльності та фінансового стану Банку чи результатів звітів з самооцінки членів органів управління та впливових осіб Банку.

1.7. Встановлення системи винагороди та програм стимулювання членам органів управління та впливовим особам Банку, визначення розмірів та форм оплати їх праці здійснюється на принципах гендерної нейтральності з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

Не допускається будь-яке зниження розмірів оплати праці працівників та посадових осіб Банку залежно від їх походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

1.8. Ця Політика визначає обсяг інформації про виплату винагороди членам органів управління та впливовим особам Банку, що включається до річного звіту Банку. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж зазначено в розділі 5 цієї Політики.

**2. Структура та види винагороди**

2.1. Винагорода членам органів управління та впливовим особам Банку встановлюється та виплачується, як правило, у грошовій формі за трудовими та/або цивільно-правовими договорами у національній валюті України.

2.2. Винагорода у негрошовій формі може надаватися окремим членам органів управління та впливовим особам Банку за окремими рішеннями відповідних органів управління Банку.

2.3. Винагорода членів органів управління та впливових осіб Банку має бути справедливою компенсацією їх діяльності в інтересах Банку, стимулювати досягненню стратегічних цілей Банку, забезпечувати виконання його бізнес-планів, сприяти ефективному корпоративному управлінню, управлінню ризиками, дотриманню корпоративних цінностей працівниками Банку, відповідати ринковим показникам та особливостям діяльності Банку, тощо.

2.4. Виплата винагороди голові та членам Наглядової ради не залежить від результатів діяльності Банку та від кількості відвіданих ними засідань ради.

2.5. До видів змінної винагороди, що нараховується та виплачується членам Правління та впливовим особам Банку, відносяться надбавки за високій рівень кваліфікації та доплати за інтенсивність праці, за результативність/ефективність процесу/продукту тощо, премії за результатами діяльності цих осіб, діяльності підрозділів Банку, де вони є керівниками, інші види змінної винагороди у відповідності до положень та порядків, затверджених відповідними рішеннями Наглядової ради Банку.

Згідно до Колективного договору Банку зазначеним особам можуть також виплачуватися премії з нагоди загальнодержавних і професійних свят, річниці створення Банку, з нагоди особистих ювілейних дат та здійснюватися інші виплати (в тому числі у вигляді матеріальної допомоги, тощо) за попереднім рішенням Наглядової ради Банку.

2.6. Змінні складові винагороди голови та членів Правління Банку встановлюються та виплачуються відповідно до заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності, які зазначені у відповідних положеннях та порядках про ці винагороди, та повинні сприяти досягненню Банком цілей, встановлених в його стратегії розвитку, відображати послідовне і виважене з урахуванням ризиків Банку виконання ними своїх посадових обов’язків, а також результат, що перевищує вимоги їх посадових обов’язків.

2.7. Виплата змінної винагороди голові та членам Правління, крім надбавки за високій рівень кваліфікації та доплати за інтенсивність праці, здійснюється лише після оцінки Наглядовою радою Банку ефективності результатів їх дій на фінансові та/чи нефінансові показники діяльності Банку та може бути відстрочена Наглядовою радою Банку на період до дванадцяти місяців у повній сумі або частково, якщо інше не буде зазначено у відповідних положеннях, порядках або окремих рішеннях Наглядової ради Банку щодо нарахування та сплати цих видів винагороди.

2.8. При розрахунку розмірів додаткової (змінної) винагороди керівнику підрозділу внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру, головному комплаєнс-менеджеру, заступнику голови Правління з СУІБ, відповідальному працівнику Банку, які не задіяні в процесах продажу банківських продуктів, враховується якість виконуваних ними контрольних функцій, кількість попереджених порушень вимог внутрішніх документів та процесів Банку, чинного законодавства України та своєчасне усунення їх наслідків, повнота документування ними своїх процесів, результати розгляду їх звітів з самооцінки тощо.

2.9. Положення та порядки про виплату голові та членам Правління, впливовим особам Банку змінної складової винагороди мають містити положення, які дають змогу вимагати її повернення Банку, якщо ця винагорода була виплачена на підставі інформації, яка згодом виявилась неправдивою (недостовірною), а також строк для такого повернення.

2.10. Змінна складова винагороди, що може бути виплачена членам Правління та впливовим особам Банку, максимальним розміром не обмежується, але повинна бути співмірною з фінансовими та/чи нефінансовими показникам діяльності Банку.

**3. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив**

**на загальний профіль ризику Банку, та виплати їм винагороди**

3.1. Визначення переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, здійснюється на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з вимогами чинного законодавства України та цієї Політики.

3.2. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, складається корпоративним секретарем, або особою, яка виконує функції корпоративного секретаря, та затверджується Наглядовою радою Банку не рідше одного разу на рік.

3.3. До переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, обов’язково включаються:

- члени органів управління Банку: голова та члени Наглядової ради Банку, голова та члени Правління Банку;

- впливові особи: керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, заступник голови Правління з СУІБ, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення (у разі якщо вони не є членами Правління).

До цього переліку з урахуванням впливу на загальний профіль ризику Банку можуть бути включені також й інші особи, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку.

3.4. До якісних та кількісних критеріїв, на підставі яких визначаються особи, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, відносяться наступні критерії:

3.4.1. Якісні критерії:

- потенційний вплив професійної діяльності особи з урахуванням її повноважень і обов'язків на профіль ризику Банку, показники ризику та ефективність діяльності Банку, участь у комітетах Банку;

- напрямок діяльності, з урахуванням основних напрямків діяльності та стратегій розвитку Банку, та займана особою посада в Банку.

3.4.2. Особа може вважатися такою, чия професійна діяльність має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, якщо задовольняється будь-який з наступних кількісних критеріїв:

- перевищення розміру виплаченої за рік змінної винагороди в два та більше разів сукупного розміру річної фіксованої винагороди;

- наявний вплив на зростання прибутку Банку, рентабельності його активів, кількості залучених нових клієнтів та клієнтів, що ними обслуговуються, на досягнення показників бізнес-плану та бізнес-стратегії Банку.

3.5. Корпоративний секретар або особа, яка виконує функції корпоративного секретаря Банку, повідомляє акціонерів Банку та Національному банку України (не рідше одного разу на рік) про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, шляхом розміщення даної інформації на веб-сайті Банку та направлення рішення Наглядової ради Банку разом з затвердженим переліком осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, до Національного банку України.

3.6. На вимогу Національного банку України корпоративний секретар або особа, яка виконує функції корпоративного секретаря Банку, надає інформацію щодо визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та перелік таких осіб.

**4. Моніторинг, контроль та оцінка запровадженої в Банку системи винагороди**

4.1. Моніторинг ефективності запровадженої в Банку системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку здійснюється відповідно до внутрішньобанківських документів з метою:

- оцінки відповідності системи винагороди чинному законодавству України та внутрішнім документам Банку;

- визначення здатності системи винагороди забезпечити досягнення цілей діяльності Банку та його стратегії розвитку, її відповідність із розміром Банку та його організаційною структурою;

- визначення відповідності системи винагороди створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень, засадам корпоративної культури, орієнтованості на уникнення конфлікту інтересів в Банку;

- визначення відповідності системи винагороди політиці управління ризиками та не допущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий їх рівень у Банку.

4.2. Банк обирає види заходів з моніторингу запровадженої системи винагороди, уключаючи моніторинг її ефективності, як комбінацію поточних та періодичних заходів з моніторингу з урахуванням установлених цілей діяльності Банку, його бізнес-стратегії, характеру, обсягу та складності операцій, повноважень, кваліфікації та досвіду членів органів управління та впливових осіб Банку.

4.3. Наглядова рада Банку затверджує вимоги щодо здійснення моніторингу запровадженої в Банку системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку, розглядає результати оцінки її ефективності, забезпечує контроль за проведенням заходів з моніторингу системи винагороди в Банку.

4.4. Правління Банку забезпечує розробку внутрішніх документів з питань оплати праці членів органів управління та впливових осіб Банку, виплату винагороди у відповідності до цієї Політики, підготовку та надання Наглядовій раді Банку пропозицій щодо необхідності вдосконалення системи винагороди в Банку та заходів з її контролю, розроблення заходів щодо оперативного усунення недоліків у функціонуванні системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку, виявлених за результатами перевірок Службою внутрішнього аудиту та зовнішніми аудиторами

4.5. Служба комплаєнс здійснює постійний моніторинг відповідності системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку чинному законодавству України та внутрішнім документам Банку, розмірів, підстав та строків виплати винагороди зазначеним особам згідно до рішень загальних зборів акціонерів, Наглядової ради Банку та внутрішніх документів Банку, надає за результатами такого контролю Наглядовій раді Банку відповідні звіти.

4.6. Правління Банку здійснює загальну оцінку комплексності, ефективності та адекватності запровадженої в Банку системи винагороди та несе відповідальність за якість такої оцінки перед Наглядовою радою Банку.

4.7. Періодичні заходи з моніторингу системи винагороди , уключаючи оцінку її ефективності, здійснюються з метою своєчасного виявлення недоліків її функціонування.

4.8. Правління Банку здійснює оцінку ефективності системи винагороди не рідше одного разу на рік при підготовці загальним зборам акціонерів та Наглядовій раді Банку звіту про винагороду членів Наглядової ради Банку та звіту про винагороду членів Правління відповідно.

4.9. Правління Банку за своєю ініціативою або за дорученням Наглядової ради Банку може проводити оцінку ефективності системи винагороди додатково у випадках, коли діюча система винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку не впливає на результати виконання Банком його цілей, планів та бізнес-стратегії .

4.10. Критерії оцінки ефективності системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку розробляються Наглядовою радою та/чи Правлінням Банку та затверджуються Наглядовою радою Банку. Критерії оцінки ефективності системи винагороди підлягають відстеженню на результативність не рідше одного разу на рік та при їх актуалізації.

4.11. Про результати перевірки ефективності системи винагороди Правління Банку інформує Наглядову раду Банку шляхом надання об’єктивних професійних суджень з оцінки всіх компонентів системи винагороди.

4.12. Звіти, що надаються Наглядовій раді Банку, мають містити інформацію про виявлені недоліки системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку, аналіз причин їх виникнення, ймовірні наслідки, до яких можуть призвести ці недоліки, рекомендації/пропозиції щодо підвищення ефективності функціонування системи винагороди, механізми контролю за станом виконання рекомендацій/пропозицій, та повинні містити інформацію, що зазначена в розділі 5 цієї Політики.

4.13. Наглядова рада та/або Правління Банку за результатами оцінки ефективності системи винагороди членів органів управління та впливових осіб Банку розробляють заходи та забезпечують контроль за їх виконанням.

**5. Вимоги до звітів про винагороду**

5.1. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам органу управління та впливовим особам Банку за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності положенню про винагороду;

3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам органу управління та впливовим особам Банку за відповідною функцією управління, впливовим особам;

4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);

5) фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам органу управління та/чи впливовим особам Банку змінної винагороди;

6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:

- найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;

- ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;

7) програми стимулювання. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року;

8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;

9) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

5.2. Звіт про винагороду членів Наглядової ради Банку додатково має містити узагальнену інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена Наглядової ради на засіданнях Наглядової ради Банку або причини його відсутності;

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової ради Банку (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради Банку;

3) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення або повернення змінної винагороди члена Наглядової ради Банку.

5.3. Звіт про винагороду членів Правління Банку додатково має містити інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління Банку та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;

3) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення або повернення змінної винагороди члена Правління Банку.

5.4. Звіт про винагороду впливових осіб Банку додатково має містити інформацію щодо:

1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;

2) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення або повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

5.5. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів органу управління або впливових осіб Банку у звітному фінансовому році:

1) загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

2) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;

3) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;

4) суми виплат зі звільнення;

5) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком.

5.6. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів органу управління та впливових осіб Банку в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми):

1) у разі участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;

2) у разі участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів органу управління та впливових осіб Банку протягом звітного фінансового року.

5.7. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам органу управління та впливовим особам Банку (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

**6. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення**

**положень та звітів про винагороду**

6.1. Загальні збори акціонерів Банку затверджують положення та звіти про винагороду членів Наглядової ради Банку, умови цивільно-правових договорів та трудових договорів (контрактів), що укладаються з ними, встановлюють розміри їх винагороди.

6.2. Наглядова рада Банку затверджує положення та звіти при винагороду членів Правління Банку, умови трудових договорів (контрактів), що укладаються з членами Правління Банку, керівником та працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головним ризик-менеджером, головним комплаєнс-менеджером, заступником голови Правління з СУІБ, відповідальним працівником Банку (у разі якщо ці керівники та працівники не є членами Правління Банку), встановлює розмір їхньої винагороди, у тому числі заохочувальні та компенсаційні виплати.

6.3. Правління Банку визначає систему оплати праці для інших працівників Банку, не зазначених в пунктах 6.1. та 6.2. цієї Політики, його дочірніх підприємств, філій і представництв, загальних умов застосування надбавок, доплат та інших форм матеріального заохочення, затверджує тарифні ставки та сітки, упроваджує систему винагороди в Банку, удосконалює заходи матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку, здійснює моніторинг рівня оплати праці та інших складових системи стимулювання працівників Банку порівняно з ринковим умовами оплати праці.

6.4. Голова Правління Банку визначає умови найму працівників Банку, встановлює їм конкретні розміри посадових окладів, надбавок, доплат, заохочувальних і компенсаційних виплат, крім осіб, перелік яких зазначений у пунктах 6.1., 6.2. цієї Політики.

6.5. Підрозділи контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та з управління ризиками, а також підрозділи Банку, відповідальні за роботу з персоналом, ведення бухгалтерського обліку, планування бюджету та забезпечення юридичної підтримки, попередньо розглядають та узгоджують положення про винагороду членів органів управління та впливових осіб Банку.

6.6. Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до положення про винагороду членів Наглядової ради Банку на кожних річних загальних зборах акціонерів Банку. Банк за наявності пропозицій щодо внесення змін до положення про винагороду членів Наглядової ради Банку забезпечує надання акціонерам Банку опису пропонованих змін до системи винагороди порівняно з попереднім роком (періодом).

6.7. Банк розміщує положення про винагороду на власній веб-сторінці протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження/внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

6.8. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Наглядової ради, Правління та впливовим особам Банку, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті окремо щодо Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб Банку, із зазначенням:

1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;

2) сум невиплаченої відкладеної винагороди;

3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;

4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;

5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

6.9. Звіти про винагороду, виплачену членам Наглядової ради, Правління та впливовим особам Банку протягом звітного фінансового року, Банк розміщує на власній веб-сторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

**7. Заключні положення**

7.1. Ця Політика затверджується Наглядовою радою Банку та набуває чинності з дати її затвердження.

7.2. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України або нормативно-правовим актам Національного Банку України у зв’язку з прийняттям нових нормативно-правових актів України або внесенням змін до них, ця Політика буде діяти лише у тій частині, що не суперечить чинному законодавству України та нормативно-правовим актам Національного банку України.

7.3. Контроль за дотриманням цієї Політики здійснюється Наглядовою радою Банку.

7.4. Ця Політика переглядається у міру необхідності, але не рідше одного разу на рік.

7.5. Політика розміщується на веб-сторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня її затвердження/внесення до неї змін із забезпеченням можливості її перегляду

Перший заступник голови Правління Анатолій БЄЛКА

**Погоджено:**

Заступник голови Правління Ірина ДЕНЩИК

Головний бухгалтер Вікторія КАЛУЖСЬКА

Заступник голови Правління Ігор УШЕНКО

Начальник юридичного управління Ярослав ЄРЬОМІН

Начальник управління по роботі з персоналом Алла САПРОНОВА