

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНОГО
ТОВАРИСТВА «МЕТАБАНК»
(нова редакція)**

ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням Наглядової ради АТ МетаБанк»
від 26.04.2024 року (протокол № 03/04/2024)

Зміни затверджено:

рішенням Наглядової ради АТ МетаБанк»
- від 28.02.2025 року (протокол № 03/02/2025)
- від 20.03.2026 року (протокол № 01/03/2026)

Реєстраційний № 787

ПОГОДЖЕНО

рішенням Комітету Наглядової ради з питань
призначень та винагород АТ «МетаБанк»
від 22.04.2024 року (протокол № 02/04/2024)

Зміни погоджено:

рішенням Комітету Наглядової ради з питань
призначень та винагород АТ «МетаБанк»
- від 26.02.2025 року (протокол № 02/02/2025)
- від 17.03.2026 року (протокол № 01/03/2026)

ПОГОДЖЕНО

рішенням Правління АТ «МетаБанк»
від 17.04. 2024 року

Зміни погоджено:

рішенням Правління АТ «МетаБанк»
- від 24.02.2025 року (протокол № 14/02/2025)
- від 13.03.2026 року (протокол № 07/03/2026)

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення розроблено відповідно до чинного законодавства України, зокрема Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», 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, затвердженого постановою Правління Національного Банку України від 30.11.2020 року № 153 (зі змінами) (далі – Положення № 153), Вимог до положення та звіту про винагороду членів наглядової ради, ради директорів та виконавчого органу акціонерного товариства, затверджених рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 02.05.2024 року № 549 (далі – Вимоги № 549), інших нормативно-правових актів Національного Банку України та Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, Статуту АТ «МетаБанк», Політики винагороди в АТ «МетаБанк» (далі – Політика винагороди в Банку) та інших внутрішніх документів Банку.

1.2. Цим Положенням встановлюються основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління Банку, складові та структуру такої винагороди, критерії визначення розміру винагороди та порядок оцінки виконання цих критеріїв, порядок встановлення винагороди, її зміни та/або скасування, строки виплати винагороди.

1.3. Це Положення спрямоване на стимулювання результативної та ефективної діяльності членів Правління Банку на своїх посадах з метою сприяння Банку в досягненні своїх бізнес-стратегій, прибутковості, стабільності, забезпечення захисту інтересів вкладників, інших кредиторів та акціонерів Банку, забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

1.4. Система винагороди членів Правління Банку, що встановлена цим Положенням, відповідає принципам забезпечення сталого розвитку Банку, узгодження зі стратегією Банку, сприяння функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками, є гендерно нейтральною, враховує розмір, особливості діяльності Банку, характер й обсяг банківських та інших фінансових послуг, профіль ризику Банку, його системну важливість, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків, закріплює порядок реалізації Банком політики фіксованої винагороди та політики змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними, відповідає створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), засадам корпоративної культури Банку та загальноприйнятими правилами бізнес-поведінки на ринку, а також іншим принципам, що встановлені Політикою винагороди в Банку.

1.5. В цьому Положенні терміни вживаються у значеннях, визначених Політикою винагороди в Банку, Положенням № 153, іншими нормативно-правовими актами Національного Банку України та Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.

1.6. Це Положення визначає порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів Правління Банку, обсяг інформації якого не може бути меншим, ніж зазначено в розділі 4 цього Положення.

1.7. Відповідно до Організаційної та продуктової політики Банку (реєстр. № 146) це Положення відноситься до процесу «Корпоративне управління».

2. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОД

2.1. Розміри винагород членів Правління Банку за виконання ними своїх посадових обов'язків та умови їх виплати встановлюються рішенням Наглядової ради Банку у відповідності до Статуту Банку, Політики винагороди в АТ «МетаБанк», чинного законодавства України та цього Положення.

2.2. Розміри винагород членів Правління Банку залежать від їх кваліфікації, професійного досвіду, інтенсивності праці на займаних посадах, важливості і складності виконуваних ними функцій, рівня їх відповідальності, фінансового стану та результатів діяльності Банку, структурних підрозділів Банку, що перебувають у підпорядкуванні членів Правління Банку, та члена Правління Банку.

2.3. Розміри винагороди членам Правління Банку повинні визначатися на принципах справедливості, прозорості, бути розумно обґрунтовані стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів та умов виплати винагороди.

2.4. Винагорода членам Правління Банку встановлюється та виплачується лише у грошовій формі за трудовими договорами (контрактами) в національній валюті України. Надання/сплата винагороди у негрошовій формі членам Правління Банку не здійснюється.

2.5. Банк не встановлює пільги із сплати винагороди членам Правління Банку під час прийняття їх на роботу/призначення/обрання на посаду або звільнення/припинення повноважень, не виплачує їм додаткові пенсійні виплати, не забезпечує житлом та не компенсує витрати на житло, витрати на страхування, не забезпечує службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, не надає товари і/або послуги безкоштовно або за пільговою ціною, тощо.

2.6. Винагорода членам Правління Банку сплачується лише за виконання покладених на них посадових обов'язків у відповідності до укладених з ними трудових договорів (контрактів) і не включає в себе будь-які соціальні пакети.

2.7. Структура винагороди членів Правління Банку може складатися з фіксованої та змінної складової.

2.8. Фіксована складова винагороди членів Правління Банку повинна відповідати вимогам, зазначеним в п. 2.9. цього Положення, та відображати відповідний рівень професійного досвіду і організаційної відповідальності члена Правління згідно з його посадовими обов'язками та умовами трудового договору (контракту). Ця складова не залежить від результатів діяльності Банку і не може бути зменшена, призупинена або скасована.

2.9. Фіксована складова винагорода членів Правління Банку повинна відповідати наступним вимогам:

- ґрунтуватися на заздалегідь визначених критеріях, що зазначені у відповідних внутрішньобанківських положеннях та порядках;
- мати наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління, та штатного розпису Банку;
- відображати відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції члена Правління та в умовах укладеного з ним трудового договору (контракту);
- не залежати від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до трудового договору (контракту) або перегляду відповідно до законодавства України;
- не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
- мати прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- мати постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління його посадових обов'язків та функцій у Банку;
- не стимулювати до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

2.10. Змінна складова винагороди члена Правління Банку має враховувати показники фінансового стану Банку та результати його діяльності і водночас запобігати негативному впливу таких виплат на сталий розвиток Банку.

Змінна складова винагороди встановлюється у формі операційної та/або бізнесової доплати, а також премій.

Операційна доплата встановлюється та сплачується членам Правління Банку за якісне та без порушень виконання ними своїх посадових обов'язків, а також функцій, закріплених за підрозділами, які перебувають у підпорядкуванні членів Правління, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей, виконання вимог посадових інструкцій тощо та які не пов'язані з фінансовими показниками діяльності Банку, його окремих підрозділів та членів Правління згідно до положень про виплату зазначених доплат.

Бізнесова доплата пов'язана з фінансовими результатами діяльності Банку, його окремих підрозділів та відповідних членів Правління, встановлюється та сплачується членам Правління за виконання ними встановлених планів доходів та витрат, отриманого Банком прибутку, кількості залучених клієнтів, проданих банківських продуктів та наданих послуг тощо згідно до положень про виплату зазначених доплат.

Премії нараховуються та виплачуються членам Правління Банку за результатами діяльності Банку, структурних підрозділів, що знаходяться в підпорядкуванні члена Правління, та відповідного члена Правління згідно до положень про преміювання працівників Банку, затверджених відповідними органами управління Банку та/або на підставі окремих рішень Наглядової ради Банку).

Премії також можуть виплачуватися членам Правління Банку з нагоди загальнодержавних і професійних свят, річниці створення Банку, з нагоди особистих ювілейних дат, а також в інших

випадках, не пов'язаних з результатами діяльності Банку, окремого його підрозділу чи відповідного члена Правління.

2.11. Окремою формою винагороди є матеріальна допомога, що може сплачуватися членам Правління Банку, які опинились у скрутному матеріальному становищі, у зв'язку з їх хворобою або смертю близьких родичів, втратою майна з будь-яких причин, в тому числі внаслідок військової агресії РФ проти України, тощо.

2.12. У разі встановлення змінної винагороди членам Правління Банк керується наступними принципами:

1) сума винагороди визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності члена Правління, відповідних структурних підрозділів, що підпорядковуються члену Правління, та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності члена Правління враховує кількісні та якісні критерії;

2) оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період щонайменше чотири роки 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;

3) змінна винагорода членів Правління, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, а саме головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу – начальника управління фінансового моніторингу (далі – відповідальний працівник або AML officer), CISO 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 Банку.

4) рішення про визначення/виплату розміру змінної частини винагороди приймається Наглядовою радою виходячи з вже отриманих та підтверджених (а не очікуваних) результатів роботи члена Правління Банку;

5) члену Правління Банку не може виплачуватись змінна винагорода у разі недосягнення ним встановлених для цього критеріїв, навіть у разі досягнення (перевиконання) встановлених результатів Банку.

2.13. Умови трудових договорів (контрактів), укладених між Банком і членами Правління, мають передбачати, що Банк нараховує та виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурних підрозділів, що знаходяться у підпорядкуванні членів Правління, та члена Правління, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

Умови трудових договорів (контрактів), укладених між Банком і членами Правління, мають передбачати обов'язок таких членів Правління повернути змінну винагороду та строк для такого повернення, у випадку якщо Банком та/або уповноваженими державними органами було встановлено, що виплата змінної винагороди була здійснена на підставі недостовірної інформації, з порушенням встановленої Банком та/або законодавством процедури для визначення/виплати змінної винагороди.

2.14. Змінні складові винагороди членам Правління Банку встановлюються, виплачуються та визначаються такими, що є обґрунтованими, 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, фінансового стану, результатів діяльності Банку, структурних підрозділів, що підпорядковуються членам Правління, та відповідного члена Правління, відображати послідовне і виважене з урахуванням ризиків Банку виконання ними своїх посадових обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги їх посадових обов'язків.

2.15. При розрахунку розмірів операційної доплати членам Правління, які виконують функції головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (CCO), відповідального працівника (AML officer), CISO, та 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 тощо, які не пов'язані з фінансовими показниками діяльності Банку.

2.16. Членам Правління Банку, задіяних в процесах продажу банківських продуктів, оцінка діяльності яких здійснюється з урахуванням виконання ними фінансових планів та результатів діяльності Банку і його окремих підрозділів, які підпорядковуються членам Правління, може встановлюватися та виплачуватися одночасно бізнесова та операційна доплати.

2.17. Наглядова рада Банку у випадках, передбачених пунктом 2.21. цього Положення, щомісяця, не пізніше 25 числа кожного місяця, за який виплачується змінна винагорода (операційна та/або бізнесова доплата, премія тощо) членам Правління Банку, розглядають питання та приймають рішення щодо виплати/невиплати повністю або частково, відстрочення виплати членам Правління змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності.

У випадках, передбачених пунктами 2.19, 2.20., 2.21. цього Положення, розгляд питань та прийняття рішень Наглядовою радою Банку щодо виплати/невиплати, відстрочення виплати змінної винагороди членам Правління Банку здійснюється один раз на рік, не пізніше 1 квітня кожного року, наступного за звітним.

2.18. Наглядова рада Банку установлює обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода члена Правління Банку за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди члена Правління за цей рік.

2.19. Банк виплачує члену Правління змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:

1) здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами (у разі запровадження в Банку негрошових інструментів);

2) відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

2.20. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пункті 2.19. цього Положення підхід виплати члену Правління Банку змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима, в тому числі як бізнесової, так і операційної доплати чи премії;

2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

2.21. Наглядова рада Банку приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члену Правління Банку за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про таке нарахування.

2.22. Наглядова рада Банку має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 2.19., 2.20. цього Положення, до члена Правління Банку, якщо розмір належної до виплати члену Правління за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним Банком на дату укладення трудового договору (контракту) / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди (операційної та/або бізнесової доплати, премії), за умови, що призначена для нарахування члену Правління Банку за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру встановленої йому фіксованої винагороди.

2.23. Період відстрочення виплати змінної винагороди членам Правління Банку починається з дня виплати члену Правління невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Правління або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення чи скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

2.24. Відстрочена змінна винагорода виплачується членам Правління Банку шляхом:

1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або

2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

2.25. Банк під час здійснення виплат відстроченої змінної винагороди членам Правління повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурних підрозділів, що підпорядковуються членам Правління та діяльності члена Правління і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

2.26. Умови трудових договорів, укладених між Банком і членами Правління, мають передбачати зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди), а також визначати конкретні критерії для застосування такого зменшення / скасування / повернення змінної винагороди та форми виплати змінної винагороди.

2.27. Критерії, що зазначені в пункті 2.26. цього Положення, повинні щонайменше включати такі випадки:

- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
- 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
- 3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
- 4) Національний банк України прийняв рішення про:
 - віднесення Банку до категорії проблемних;
 - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
- 5) член Правління Банку:
 - був (була) учасником дій або відповідальним (-ою) за дії / допустив (-ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - порушив (-ла) стандарти загальноприйнятої та ustalеної ділової практики / професійної етики, Кодексу поведінки (етики) працівників Банку;
 - втратив (-ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав (-ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною;
- 6) змінна складова винагороди виплачена з порушенням або недотриманням вимог внутрішніх документів Банку, затверджених Наглядовою радою Банку, або виплачена помилково, в тому числі внаслідок неправильного її розрахунку, тощо.

2.28. Умови трудових договорів (контрактів), укладених між Банком і членами Правління, для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди члена Правління мають передбачати використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунку умовного зберігання (ескроу) (далі - ескроу-рахунок).

Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунок та не сплачені члену Правління у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) члена Правління, повертаються Банку.

2.29. Додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів Правління Банку), у разі прийняття рішення про їх запровадження в Банку в майбутньому, мають відповідати стратегії Банку, цілям, цінностям, довгостроковим інтересам Банку та критеріям сталого розвитку.

Банк у разі звільнення члена Правління до виходу на пенсію утримує повну суму нарахованих, але не виплачених працівнику додаткових пенсійних виплат у негрошових інструментах протягом п'яти років із дня звільнення члена Правління.

Банк у разі досягнення члена Правління пенсійного віку здійснює на користь нього (неї) додаткові пенсійні виплати негрошовими інструментами, якими член Правління не може розпоряджатися протягом п'яти років після здійснення на його користь цих виплат.

Банк має право не застосовувати обмеження, встановлені в абзацах другому та третьому пункту 2.29. цього Положення, якщо сума нарахованих додаткових пенсійних виплат не перевищує еквівалента 10 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про таке нарахування.

2.30. Банк у разі звільнення члена Правління до дня отримання ним нарахованої, але не виплаченої відстроченої змінної винагороди, виплачує йому зазначену змінну винагороду в порядку, строки та за умов, що зазначені в пунктах 2.17, 2.19. – 2.21., 2.23. – 2.27. цього Положення, а також у відповідності до умов трудових договорів (контрактів), укладених між Банком та цими членами Правління.

2.31. Банк повинен запобігати передаванню членами Правління третім особам ризиків зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі - хеджування ризиків щодо винагороди) та забезпечує ефективні механізми щодо цього. Банк не допускає/забороняє використанню членами Правління хеджування ризиків щодо винагороди, до відстроченої змінної винагороди, утриманих додаткових пенсійних виплат (у разі їх запровадження в Банку).

2.32. Виплата винагороди членам Правління Банку здійснюється на підставі трудового договору (контракту), який укладається з кожним членом Правління на строк три роки у відповідності до Статуту Банку.

Такий договір від імені Банку з членом Правління підписується головою Наглядової ради Банку чи іншою уповноваженою Наглядовою радою Банку особою на умовах, затверджених рішенням Наглядової ради Банку.

2.33. Виплата винагороди членам Правління Банку згідно до цього Положення здійснюється з дати укладання з ними трудового договору (контракту) або з дати їх призначення/обрання на посаду і припиняється з дати припинення виконання ними своїх повноважень у відповідності до укладеного з ними трудового договору (контракту), Політики винагороди в Банку, цього Положення та чинного законодавства України, з врахуванням умов пункту 2.30. цього Положення.

2.34. У разі прийняття Наглядовою радою Банку рішення щодо повернення членом Правління виплаченої йому змінної складової винагороди, такий член Правління на протязі одного календарного місяця з дня отримання письмової вимоги Банку повинен повернути Банку грошові кошти в розмірі, зазначеному в цій вимозі Банку. У разі порушення строків повернення виплаченої члену Правління змінної складової винагороди цей член Правління сплачує Банку пеню у розмірі подвійної облікової ставки Національного Банку України від суми простроченого платежу за кожен день прострочення.

Умови повернення змінної складової винагороди Банку зазначаються у трудових договорах (контрактах), що укладаються з членами Правління Банку.

2.35. У разі прийняття Наглядовою радою Банку рішення про зміну розміру чи умов оплати винагороди членам Правління Банку з ними укладається новий трудовий договір (контракт) або додаткова угода до чинного трудового договору (контракту).

2.36. Винагорода членам Правління Банку виплачується як правило в національній валюті України шляхом безготівкового перерахування грошових коштів на їх поточні рахунки в банках України, однак за заявою члена Правління винагорода може бути виплачена в готівковій формі через касу Банку.

2.37. Під час здійснення виплат винагороди членам Правління Банк у відповідності до чинного законодавства України утримує з цих виплат всі податки та обов'язкові збори до бюджету.

2.38. Фіксована складова винагороди виплачується членам Правління Банку щомісяця, не пізніше 1 та 16 числа кожного місяця відповідно до умов Колективного договору Банку та укладених з цими членами Правління трудових договорів (контрактів).

Змінна складова винагороди або її частина (операційна та/або бізнесова доплата, премія тощо) у випадках, передбачених пунктом 2.22. цього Положення, виплачується членам Правління Банку один раз на місяць, не пізніше кожного 1 числа наступного за звітним місяцем, якщо інше рішення не буде прийнято Наглядовою радою Банку.

У випадках, передбачених пунктами 2.19, 2.20., 2.21. цього Положення, строки виплати змінної складової винагороди встановлюються Наглядовою радою Банку та зазначаються в трудових договорах (контрактах), що укладаються з членами Правління.

3. КОМПЕНСАЦІЯ ВИТРАТ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ БАНКУ

3.1. Витрати членів Правління Банку, що пов'язані з виконанням ними своїх посадових обов'язків, підлягають компенсації Банком.

3.2. За умови документального підтвердження (наявності оригіналів документів) компенсації підлягають наступні витрати:

- витрати на найм житлового приміщення у випадках службових відряджень;
- витрати на проїзд (у тому числі перевезення багажу, бронювання транспортних квитків) до місця відрядження і назад;
- добові за кожний календарний день (включаючи день вибуття та день прибуття) перебування члена Правління у відрядженні, враховуючи вихідні, святкові й неробочі дні та час перебування в дорозі (разом з вимушеними зупинками), в розмірі, що не перевищує 0,1 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня податкового (звітного) року, в розрахунок за кожен календарний день відрядження;
- витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації члена Правління, зокрема відвідування платних семінарів, конференцій, круглих столів, тощо;
- витрати, пов'язані з відправленням та отриманням службової кореспонденції;
- інші витрати, пов'язані з виконанням членами Правління своїх посадових обов'язків.

3.3. Витрати членам Правління компенсуються на підставі оригіналів підтверджувальних документів, які за змістом та формою повинні відповідати вимогам, встановленим законодавством України та внутрішніми документами Банку.

3.4. Компенсація витрат здійснюється понад розмір винагороди, встановленої члену Правління Банку, і сплачується їм в національній валюті України.

4. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

4.1. За результатами кожного фінансового року Банком складається звіт про винагороду членів Правління, який виноситься для затвердження на розгляд Наглядової ради Банку.

4.2. Звіт про винагороду членів Правління Банку складається відповідно до вимог нормативно-правових актів Національного банку України та Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку у письмовій формі та затверджується Наглядовою радою Банку після його попереднього розгляду Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород. Відповідальною особою за складання звіту про винагороду членів Правління осіб є корпоративний секретар Банку.

Строк формування звітів про винагороду членів Правління Банку – не пізніше 15 березня кожного фінансового року, наступного за звітним.

4.3. Звіт про винагороду членів Правління Банку повинен містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами (у разі встановлення винагороди у негрошовій формі) (по кожному члену Правління Банку окремо, а також загальну суму винагороди);

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 Банку (у разі встановлення такої винагороди);

4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Правління Банку змінної винагороди;

5) виявлених Банком порушень умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;

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

7) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;

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

9) перелік посад членів Правління Банку із зазначенням терміну здійснення ними функцій членів Правління Банку у звітному періоді;

10) назву уповноваженого органу управління, дату та номер рішення уповноваженого органу управління, на підставі якого (яких) члену Правління Банку було виплачено та/або має бути виплачено винагороду (фіксовану та змінну) за результатами звітного періоду;

11) інформацію щодо змін розміру фіксованої винагороди членів Правління Банку протягом звітного періоду;

12) співвідношення змінної винагороди по відношенню до фіксованої винагороди членів Правління Банку, які були виплачені та/або мають бути виплачені членам Правління Банку (по кожному члену Правління Банку окремо), рішення про виплату яких прийняті у звітному періоді;

13) співвідношення середнього розміру винагороди члена Правління із середнім розміром винагороди працівників (без урахування посадових осіб) Банку у звітному періоді;

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

15) інформацію щодо розміру винагород, які отримав кожен член Правління Банку від юридичних осіб, пов'язаних відносинами контролю або афілійованих;

16) інформацію щодо розмірів винагород, які отримав кожен член Правління Банку у формі участі у прибутках;

17) інформацію щодо умов договорів (контрактів) з кожним із членів Правління Банку, а саме:

- строк дії договору (контракту);

- наявність та опис умов щодо виплат по звільненню;

- наявність та опис умов щодо програми стимулювання;

- інформацію щодо заходів, процедур, проведених Банку з метою підготовки та запровадження політики винагороди, зокрема:

- повноваження та склад комітету Правління з питань призначень та винагород;

- найменування / ім'я – ім'я (у розумінні Цивільного кодексу України) або повне ім'я фізичної особи – нерезидента відповідно до документа, що посвідчує таку особу, зовнішніх консультантів;

- роль акціонерів у процесі запровадження Політики винагороди;

18) інформацію про випадки відхилення 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.

4.4. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління Банку (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

4.5. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (у разі їх встановлення), здійснених на користь членів Правління Банку 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.

4.6. У разі запровадження в Банку програми додаткових пенсійних виплат звіт про винагороду повинен містити також інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління у цій програмі, а саме:

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 Банку протягом звітного фінансового року.

4.7. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Правління Банку протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 10 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду. Звіт про винагороду для цілей його розміщення на власній вебсторінці Банку в мережі Інтернет містить знеособлену інформацію, визначену пунктами 4.3. – 4.6 розділу 4 цього Положення.

4.8. Звіти про винагороду після їх розміщення на вебсайті Банку видаляються з власної вебсторінки в мережі Інтернет не раніше, ніж через 10 років після публікації відповідного звіту про винагороду, якщо інше не передбачено законодавством.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Рішення щодо проведення/не проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди членам Правління Банку приймається Наглядовою радою Банку.

5.2. Це Положення, а також зміни та доповнення до нього затверджуються Наглядовою радою Банку після його розгляду Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород.

5.3. Це Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою радою Банку.

5.4. Банк розміщує це Положення на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення до нього змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

5.5. У випадку затвердження нової редакції цього Положення дія його попередньої редакції припиняється з дати набрання чинності нової редакції Положення.

5.6. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного Банку України або Статуту Банку це Положення діє лише в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного Банку України та Статуту Банку.

Перший заступник голови Правління

Анатолій БЄЛКА

Корпоративний секретар

Валерія ЛИСТОПАД

ПОГОДЖЕНО:

СРО

Ірина ДЕНЩИК

ССО

Євген КАРПЕНКО

Головний бухгалтер

Вікторія КАЛУЖСЬКА

Начальник юридичного управління

Ярослав ЄРЬОМІН

ОЗНАЙОМЛЕНО:

