

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
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 № 867

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 (в редакції постанови Правління Національного банку України від 27.12.2023 року № 189) (далі – Положення № 153), 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 впливових осіб 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. До впливових осіб Банку згідно до цього Положення відносяться: керівник та працівники Служби внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер (CRO), головний комплаєнс-менеджер (CCO), відповідальний працівник за проведення фінансового моніторингу – начальник управління фінансового моніторингу (далі – відповідальний працівник або AML officer), CISO, корпоративний секретар та інші працівники Банку, які у відповідності до Політики винагороди в Банку рішенням Наглядової ради визнані впливовими особами Банку.

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

1.4. Це Положення спрямоване на стимулювання результативної та ефективної діяльності впливових осіб 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.

1.5. Система винагороди впливових осіб 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.

1.6. 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.

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

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

2.2. Наглядова рада Банку встановлює розмір винагороди керівнику та працівникам Служби внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру (CRO), головному комплаєнс-менеджеру (CCO), відповідальному працівнику (AML officer), корпоративному секретарю та CISO.

Правління Банку встановлює розмір винагороди для всіх інших впливових осіб Банку, не зазначених в абзаці першому пункту 2.2. цього Положення.

2.3. Розміри винагород впливових осіб 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, структурного підрозділу та впливової особи.

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

2.5. Винагорода впливовим особам Банку встановлюється та виплачується лише у грошовій формі за трудовими договорами в національній валюті України. Надання/сплата винагороди у негрошовій формі впливовим особам Банку не здійснюється.

2.6. Банк не встановлює пільги із сплати винагороди впливовим особам Банку під час прийняття їх на роботу або звільнення, 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.

2.7. Винагорода впливовим особам Банку сплачується лише за виконання покладених на них посадових обов'язків у відповідності до укладених з ними трудових договорів і не включає в себе будь-які соціальні пакети.

2.8. Структура винагороди впливових осіб Банку складається з фіксованої та змінної складової.

2.9. Фіксована складова винагороди впливових осіб Банку повинна відповідати вимогам, зазначеним в п. 2.10. цього Положення, та відображати відповідний рівень професійного досвіду і організаційної відповідальності працівника згідно з його посадовими обов'язками та умовами трудового договору. Ця складова не залежить від результатів діяльності Банку і не може бути зменшена, призупинена або скасована.

2.10. Фіксована складова винагорода впливових осіб 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, укладеного між Банком та впливовою особою, та штатного розпису Банку;
- відображати відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції впливової особи та в умовах укладеного з ним трудового договору;
- не залежати від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до трудового договору 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 впливовою особою його функцій у Банку;
- не стимулювати до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

2.11. Змінна складова винагороди впливової особи 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 впливовим особам Банку за якісне та без порушень виконання ними функцій, закріплених за відповідним підрозділом, 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 впливових осіб згідно до положень про виплату зазначених доплат.

Бізнесова доплата пов'язана з фінансовими результатами діяльності Банку, його окремих підрозділів та відповідних впливових осіб, встановлюється та сплачується впливовим особам 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 впливовим особам Банку за результатами діяльності Банку, структурного підрозділу та відповідної впливової особи згідно до положень про преміювання працівників Банку, затверджених відповідними органами управління Банку, та/або на підставі окремих рішень уповноважених органів управління Банку (загальних зборів акціонерів, Наглядової ради чи Правління Банку).

Премії також можуть виплачуватися впливовим особам 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 відповідної впливової особи.

2.12. Окремою формою винагороди є матеріальна допомога, що може сплачуватися впливовим особам 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.

2.13. У разі встановлення змінної винагороди впливовим особам Банк керується наступними принципами:

1) сума винагороди визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності впливової особи, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівника 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 впливових осіб, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності Банку;

4) рішення про визначення/виплату розміру змінної частини винагороди приймається уповноваженими органами Банку, що зазначені в пункті 2.2. цього Положення, виходячи з вже отриманих та підтверджених (а не очікуваних) результатів роботи впливових осіб Банку;

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

2.14. Умови трудових договорів, укладених між Банком і впливовими особами, мають передбачати, що Банк нараховує та виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та впливової особи, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

Умови трудових договорів (контрактів), укладених між Банком і впливовими особами, мають передбачати обов'язок таких впливових осіб 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.

2.15. Змінні складові винагороди впливовим особам Банку встановлюються, виплачуються та визначаються такими, що є обґрунтованими, відповідно до задалегідь 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, структурного підрозділу та відповідної впливової особи, відображати послідовне і виважене з урахуванням ризиків Банку виконання ними своїх посадових обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги їх посадових обов'язків.

2.16. При розрахунку розмірів операційної доплати керівнику та працівникам Служби внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру (CRO), головному комплаєнс-менеджеру (CCO), відповідальному працівнику (AML officer), CISO та корпоративному секретарю, 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.

2.17. Впливовим особам 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, може встановлюватися та виплачуватися одночасно бізнесова та операційна доплати.

2.18. Уповноважені органи Банку, що зазначені в пункті 2.2. цього Положення, у випадках, передбачених пунктом 2.23. цього Положення, щомісяця, не пізніше 25 числа кожного місяця, за який виплачується змінна винагорода (операційна та/або бізнесова доплата, премія тощо) впливовим особам Банку, розглядають питання та приймають рішення щодо виплати/невиплати повністю або частково, відстрочення виплати зазначеним особам 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 2.20, 2.21., 2.22. цього Положення, розгляд питань та прийняття рішень уповноваженими органами Банку щодо виплати/невиплати, відстрочення виплати змінної винагороди впливовим особам Банку здійснюється один раз на рік, не пізніше 1 квітня кожного року, наступного за звітним.

2.19. Уповноважені органи Банку, що зазначені в пункті 2.2. цього Положення, установлюють обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода впливової особи Банку за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди впливової особи за цей рік.

2.20. Банк виплачує впливовій особі 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 не грошових інструментів);
- 2) відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

2.21. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пункті 2.20. цього Положення підхід виплати впливовій особі 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.

2.22. Уповноважені органи Банку, що зазначені в пункті 2.2. цього Положення, приймають рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди впливової особи 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.

2.23. Уповноважені органи Банку, що зазначені в пункті 2.2 цього Положення, мають право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 2. 20., 2.21. цього Положення, до впливової особи Банку, якщо розмір належної до виплати впливовій особі 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 / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди (операційної та/або бізнесової доплати, премії), за умови, що призначена для нарахування впливовій особі Банку за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру встановленої йому фіксованої винагороди .

2.24. Період відстрочення виплати змінної винагороди впливовим особам Банку починається з дня виплати впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена впливовій особі 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.

2.25. Відстрочена змінна винагорода виплачується впливовим особам 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.

2.26. Банк під час здійснення виплат відстроченої змінної винагороди впливовим особам повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу та діяльності впливової особи і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

2.27. Умови трудових договорів, укладених між Банком і впливовими особами, 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.

2.28. Критерії, що зазначені в пункті 2.27 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) впливова особа Банку:
- був (була) учасником дій або відповідальним (-ою) за дії / допустив (-ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - порушив (-ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, Кодексу поведінки (етики) 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 уповноваженими органами Банку, що зазначені в пункті 2.2. цього Положення, або виплачена помилково, в тому числі внаслідок неправильного її розрахунку, тощо.

2.29. Умови трудових договорів, укладених між Банком і впливовими особами, для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди впливової особи 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 впливовій особі у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) впливової особи, повертаються Банку.

2.30. Додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію впливових осіб 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 впливової особи 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 працівника.

Банк у разі досягнення впливовою особою пенсійного віку здійснює на користь нього (неї) додаткові пенсійні виплати негрошовими інструментами, якими впливова особа 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 2.30. 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.

2.31. Банк у разі звільнення впливової особи до дня отримання нею нарахованої, але не виплаченої відстроченої змінної винагороди, виплачує їй зазначену змінну винагороду в порядку, строки та за умов, що зазначені в пунктах 2.18, 2.20. – 2.22., 2.24. – 2.28. цього Положення, а також у відповідності до умов трудових договорів, укладених між Банком та цими впливовими особами.

2.32. Банк повинен запобігати передаванню впливовими особами 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 використання впливовими особами хеджування ризиків щодо винагороди, до відстроченої змінної винагороди, утриманих додаткових пенсійних виплат (у разі їх запровадження в Банку).

2.33. Виплата винагороди впливовим особам Банку здійснюється на підставі трудового договору, який укладається з кожною впливовою особою на невизначений строк або строковий трудовий договір (контракт) відповідно до законодавства України.

Такий договір від імені Банку підписується головою Правління Банку чи іншою уповноваженою Наглядовою радою Банку особою на умовах, затверджених рішенням Наглядової ради Банку, стосовно впливових осіб, зазначених в абзаці першому пункту 2.2. цього Положення, а стосовно впливових осіб, зазначених в абзаці другому пункту 2.2. цього Положення – головою Правління Банку на умовах, затверджених рішенням Правління Банку.

2.34. Виплата винагороди впливовим особам Банку згідно до цього Положення здійснюється з дати укладання з ними трудового договору або з дати призначення на посаду, виконання обов'язків за якою має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, і припиняється з дати припинення виконання ними своїх повноважень у відповідності до укладеного з ними трудового договору, Політики винагороди в Банку, цього Положення та чинного законодавства України, з врахуванням умов пункту 2.31. цього Положення.

2.35. У разі прийняття рішення уповноваженими органами Банку, зазначеними в пункті 2.2. цього Положення, рішення щодо повернення впливовою особою виплаченої йому змінної складової винагороди, така впливова особа на протязі одного календарного місяця з дня отримання письмової вимоги Банку повинна повернути Банку грошові кошти в розмірі, зазначеному в цій вимозі Банку. У разі порушення строків повернення виплаченої впливовій особі змінної складової винагороди ця впливова особа 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, що укладаються з впливовими особами Банку.

2.36. У разі прийняття Наглядовою радою/Правлінням Банку рішення про зміну розміру чи умов оплати винагороди впливовим особам Банку з ними укладається новий трудовий договір або додаткова угода до чинного трудового договору.

2.37. Винагорода впливовим особам Банку, як правило, виплачується в національній валюті України шляхом безготівкового перерахування грошових коштів на їх поточні рахунки в банках України, однак за заявою впливової особи винагорода може бути виплачена в готівковій формі через касу Банку.

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

2.39. Фіксована складова винагороди виплачується впливовим особам Банку щомісяця, не пізніше 1 та 16 числа кожного місяця відповідно до умов Колективного договору Банку та укладених з цими впливовими особами трудових договорів.

Змінна складова винагороди або її частина (операційна та/або бізнесова доплата, премія тощо) у випадках, передбачених пунктом 2.23. цього Положення, виплачується впливовим особам Банку один раз на місяць, не пізніше кожного 1 числа наступного за звітним місяця, якщо інше рішення не буде прийнято уповноваженими органами Банку, зазначеними в пункті 2.2. цього Положення

У випадках, передбачених пунктами 2.20, 2.21., 2.22. цього Положення, строки виплати змінної складової винагороди встановлюються уповноваженими органами Банку та зазначаються в трудових договорах, що укладаються з впливовими особами.

3. КОМПЕНСАЦІЯ ВИТРАТ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ

3.1. Витрати впливових осіб Банку, 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 впливової особи 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 розрахунку за кожен календарний день відрядження;

- витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації впливової особи, зокрема відвідування платних семінарів, конференцій, круглих столів, тощо;
- витрати, пов'язані з відправленням та отриманням службової кореспонденції;
- інші витрати, пов'язані з виконанням впливовими особами своїх посадових обов'язків.

3.3. Витрати впливовим особам 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 впливовій особі Банку, і сплачується їм в національній валюті України.

4. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

4.1. За результатами кожного фінансового року Банком складається звіт про винагороду впливових осіб, який вноситься для затвердження на розгляд уповноважених органів Банку, зазначених в пункті 2.2. цього Положення, згідно до їх повноважень.

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

Строк формування звітів про винагороду впливових осіб – не пізніше 15 березня кожного фінансового року, наступного за звітним.

4.3. Звіт про винагороду впливових осіб 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);

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 Банку (у разі встановлення такої винагороди);

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

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

6) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди впливовій особі;

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

4.4. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій впливовим особам 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 впливових осіб 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 впливових осіб 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 впливових осіб протягом звітного фінансового року.

Банк розміщує звіт про винагороду, виплачену впливовим особам Банку протягом звітнього фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою із забезпеченням можливості їх перегляду.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Рішення щодо проведення/не проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди впливовим особам 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

ОЗНАЙОМЛЕНА:

Керівник Служби внутрішнього аудиту

Тетяна ЛІПКЕВИЧ

Начальник управління по роботі з персоналом

Алла САПРОНОВА