

ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ
акціонерного товариства комерційний
банк "ПриватБанк"

REMUNERATION POLICY
of Joint-Stock Company Commercial Bank
"PrivatBank"

1. Загальні питання

1. Ця Політика винагороди (далі – «**Політика**») описує систему загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень акціонерного комерційного банку «ПриватБанк» (далі – «**Банк**») у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління, впливових осіб та інших працівників Банку з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, виконання стратегічних цілей Банку та дотримання його корпоративних цінностей.

2. Ця Політика є загальним внутрішнім документом Банку, що розроблений відповідно до Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про оплату праці», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року № 153 (далі – «**Положення НБУ № 153**»), Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління Національного банку України від 03 грудня 2018 року № 814-рш, Статуту Банку та Положення про наглядову раду.

3. У цій Політиці терміни вживаються у такому значенні:

- **Винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи або іншого працівника Банку за виконання покладених на нього/неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди.

1. General Issues

1. This Remuneration policy (hereinafter, the "**Policy**") describes the system of general approaches, principles and methods of taking of managerial decisions by the Joint-Stock Company Commercial Bank "PrivatBank" (hereinafter - the "**Bank**") regarding remuneration of members of the management bodies, the influential persons and other employees of the Bank with the aim to ensure the effective corporate governance, risk management, achievement of the strategic goals of the Bank and compliance with its corporate values.

2. This Policy is a general internal document of the Bank, which is developed in accordance with the Laws of Ukraine "On Banks and Banking" and "On Joint-Stock Companies", "On salaries", the Regulation on Remuneration Policy of a bank approved by Resolution of the Management Board of the National Bank of Ukraine dated 30 November 2020 No. 153 (hereinafter - "**NBU Resolution No. 153**"), Methodical recommendations on the organization of corporate governance in the banks of Ukraine, approved by the Decision of the Management Board of the National Bank of Ukraine dated December 03, 2018 No 814-rsh, the Bank's Charter and the Regulation on the supervisory board.

3. In this Policy the below terms shall have the following meaning:

- **Remuneration** — material payments in the monetary form and/or non-monetary incentives available to a member of the managing body, influential person or other employee of the Bank for the performance of his/her official duties, including all fixed and/or variable components of remuneration.

- **Виплати зі звільнення** – компенсаційні виплати пов'язані з достроковим розірванням цивільно-правового договору або трудового договору (контракту) з членом органу управління, впливовою особою або розірванням трудового договору з іншим працівником Банку за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його/її діяльності після припинення його/її повноважень, або звільнення якщо такі виплати та обмеження передбачені у відповідному договорі (контракті) та/або законодавстві та/або договорі про розірвання трудового договору
- **Severance payments** – compensatory payments in connection with the early termination of the civil law agreement or employment agreement (contract) with member of the managing body, influential person, or in connection with the termination of the employment agreement of other employee of the Bank upon the initiative of the Bank, including possible limitations regarding his/her activities after termination of his/her powers, or severance, if such payments or limitations are prescribed in the respective agreement (contract) and/or legislation and/or agreement on termination of employment contract.
- **Вищий орган** - Кабінет Міністрів України.
- **Highest body** – the Cabinet of Ministers of Ukraine.
- **Змінна винагорода** – складова винагороди, що не є фіксованою винагородою. Рішення щодо виплати змінної винагороди членам правління та впливовим особам приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до його капіталу, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), включених до поточного результату діяльності, а також враховуючи досягнення КПЕ конкретним працівником.
- **Variable remuneration** – component of remuneration other than a fixed remuneration. The decision regarding payment of variable remuneration to the members of the management board and influential persons shall be made considering the risks accepted by the Bank and the results of such acceptance, the financial performance of the Bank, compliance with its capital requirements, maintaining the appropriate level of liquidity, consistency and probability of income (future income), that are included in the current result of activities, as well as considering the achievement of KPIs by the respective employee.
- **Комітет з винагороди** - комітет з питань корпоративного управління, винагород та призначень наглядової ради.
- **Remuneration committee** - corporate governance, remuneration and nomination committee of the supervisory board.
- **Ключові показники ефективності** або **КПЕ** – вимірювальні критерії оцінки ефективності членів правління, впливових осіб та інших працівників Банку, які можуть базуватись як на індивідуальних, так і на загальних (колективних) показниках роботи. Ці показники можуть бути кількісними, якісними і поведінковими.
- **Key performance indicators** or **KPIs** – measurable performance evaluation criteria for a member of the managing body, influential person and other employees of the Bank, which may be based on both individual and general (collective) performance indicators. These indicators may be quantitative, qualitative and behavioural.
- **Орган управління** – наглядова рада або правління Банку.
- **Managing body** – supervisory board or management board of the Bank.

- **Підрозділи контролю** - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;
- **Спів** - спори, позови, претензії або провадження, в тому числі судові (триваючі, завершені або такі, що обґрунтовано можуть виникнути) цивільного, кримінального, адміністративного або іншого характеру (як в Україні, так і за кордоном), пов'язані з призначенням та/або перебуванням на посаді та/або виконанням членом органу управління, впливовою особою чи іншим працівником Банку своїх функцій, повноважень і обов'язків, зокрема, обов'язків за договором з Банком, які виникають як протягом перебування на посаді, так і після припинення його/її повноважень/звільнення. По відношенню до члена наглядової ради термін «спів» включає також: (i) спори, які виникли протягом періоду, який починається з дати прийняття вищим органом рішення про його/її призначення та закінчується датою вступу члена наглядової ради на посаду, та (ii) спори, ініційовані стосовно членів сім'ї члена наглядової ради колишніми акціонерами чи посадовими особами Банку або їхніми пов'язаними особами.
- **Фіксована винагорода** – складова винагороди, що одночасно (1) має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового договору, трудового договору (контракту) або штатного розпису Банку; (2) відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена органу управління, впливової особи або іншого працівника Банку в організаційній структурі та рівню його/її відповідальності; (3) не залежить від результатів діяльності Банку; (4) є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, прямо передбачених законодавством України; (5) має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати; (6) має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління,
- **Control units** – risk management division, compliance division and internal audit division;
- **Dispute** - any disputes, lawsuits, claims or proceedings, including those brought to the courts (pending, completed or reasonably likely to occur), of civil, criminal, administrative or other nature (both in Ukraine and abroad) related to the appointment and/or tenure of the supervisory board member and/or the performance by a member of a managing body, influential person or other employee of the Bank of his/her functions, powers and duties, including obligations under the agreement with the Bank, which arise both during the term of office and after the termination of his/her powers/dismissal. In respect to the member of supervisory board the term "dispute" shall also include: (i) disputes that arose during the period that begins with the date of the decision on his/her appointment by the highest body and ends with the date of the supervisory board member's entry into the office; and (ii) disputes against the supervisory board members' family members initiated by former shareholders or officials of the Bank or their related parties.
- **Fixed remuneration** – component of remuneration that simultaneously (1) has a predetermined amount in accordance with the terms of the civil law agreement, employment agreement (contract) or staff list of the Bank; (2) corresponds to the professional experience, place of the member of the managing body, influential person or other employee of the Bank in the organizational structure of the Bank as well as the level of his/her responsibility; (3) does not depend on the results of the Bank's operations; (4) is guaranteed and cannot be changed, cancelled, held off, or reclaimed by the Bank, except in cases expressly provided by the legislation of Ukraine; (5) has transparent and clear terms of determination, accrual and payment; (6) has a permanent nature of payment throughout the period of performance by a member of the managing

впливовою особою або іншим працівником Банку його/її обов'язків; та (7) не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

4. Інші терміни та визначення застосовуються в значенні, наведеному у законодавстві України, в т. ч. що стосується членів органів управління та впливових осіб – у Положенні НБУ № 153.

5. При визначенні винагороди членів органів управління, впливових осіб та інших працівників Банк дотримується гендерної нейтральності та принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу однакової цінності.

6. Банк не застосовує такі практики:

1) практики виплати винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;

2) практики гарантованої змінної винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку або досягнення цілей, виконання повноважень.

2. Винагорода членів наглядової ради

7. Цей розділ Політики визначає загальні принципи, процедури та практику виплати винагороди членам наглядової ради Банку. Детальні положення про систему винагороди членів наглядової ради викладені у Положенні про винагороду членів наглядової ради Банку, що затверджується вищим органом.

8. Розмір винагороди членів наглядової ради встановлюється вищим органом шляхом затвердження умов цивільно-правових договорів, що укладаються Банком з членами наглядової ради та, серед іншого, мають містити порядок, підстави та строки виплати такої винагороди.

body, influential person or other employee of the Bank for his/her duties; and (7) does not encourage to take risks that are not acceptable under normal conditions.

4. Other terms and definitions are used in the meaning given in the legislation of Ukraine, including in respect to the members of the managing bodies and influential persons - in the NBU Resolution No. 153.

5. While determining the remuneration of members of the managing bodies, influential persons and other employees, the Bank shall adhere to gender neutrality and the principle of equal pay for male and female employees for equal work or work of equal value.

6. The Bank does not follow the following practices:

1) the practice of remuneration payment for potential income (revenue), the timing and probability of which are uncertain;

2) the practice of guaranteed variable remuneration, which does not depend on the financial result of the Bank or achievement of goals, fulfillment of powers.

2. Remuneration of members of the supervisory board

7. This section of the Policy outlines the general principles, procedures and practice of remuneration payment to members of the supervisory board of the Bank. The detailed provisions regarding the system of remuneration of members of the supervisory board are provided in the Regulation on remuneration of members of the supervisory board of the Bank, which is approved by the highest body.

8. The amount of supervisory board members' remuneration shall be established by the highest body by way of approving the terms of civil law agreements concluded between the Bank and supervisory board members and, inter alia, shall contain the procedure, grounds and terms of payment of such remuneration.

9. Розмір винагороди має відповідати рівню професійного досвіду, визначеним функціональним обов'язкам та рівню відповідальності членів наглядової ради. Винагорода має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди, має відповідати довгостроковим інтересам та забезпечувати стабільність розвитку Банку в довгостроковій перспективі, узгоджуватись із розміром, профілем ризику, системною важливістю та іншими особливостями діяльності Банку.

10. Членам наглядової ради виплачується лише фіксована винагорода за виконання ними посадових обов'язків.

11. Вищий орган визначає фіксовану винагороду у місячному розмірі (як суму фіксованої винагороди за календарний місяць після відрахування застосовних податків, зборів та інших обов'язкових платежів).

12. Членам наглядової ради також виплачуються суми відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням ними своїх обов'язків, та інших компенсаційних виплат, передбачених затвердженими вищим органом умовами цивільно-правових договорів та Положенням про винагороду членів наглядової ради, а також укладеними з членами наглядової ради цивільно-правовими договорами.

13. Виплати зі звільнення членам наглядової ради не сплачуються за винятком випадків, передбачених затвердженими вищим органом умовами цивільно-правових договорів.

14. Банк щорічно готує звіт про винагороду членів наглядової ради відповідно до вимог, які встановлюються чинним законодавством України, цією Політикою та Положенням про винагороду членів наглядової ради. Цей звіт має розкривати інформацію щодо винагороди, отриманої членами наглядової ради (в розрізі її складових) за звітний фінансовий рік, а також щодо особливостей застосування Банком

9. The amount of remuneration shall correspond to the level of professional experience, defined functional responsibilities and the level of responsibility of supervisory board members. Remuneration shall be reasonably justified in relation to similar (or commensurate) market indicators of the amounts and terms of payment of remuneration, shall correspond with the long-term interests and ensure stability of the development of the Bank in the long-term perspective, and shall be consistent with the size, risk profile, systemic importance, and other peculiarities of the Bank's operations.

10. Supervisory board members shall receive only fixed remuneration for the performance of their official duties.

11. The highest body determines the fixed remuneration in the monthly amount (as the amount of fixed remuneration for a calendar month after deduction of applicable taxes, duties, and other mandatory payments).

12. Supervisory board members shall also be reimbursed for expenses incurred in connection with performance of their duties and receive other compensation payments provided by the terms of civil law agreements and the Regulation on remuneration of the members of the supervisory board, approved by the highest body, as well as by the civil law agreements, concluded with the members of the supervisory board.

13. Supervisory board members are not entitled to any severance payments, if not specified otherwise by the terms of civil law agreements approved by the highest body.

14. The Bank shall prepare an annual report on the remuneration of the supervisory board members in accordance with the requirements established by the effective legislation of Ukraine, this Policy and the Regulation on remuneration of members of the supervisory board. This report shall disclose information on the remuneration received by the members of the supervisory board (in terms of its components) for the reporting financial year,

системи винагороди членів наглядової ради у звітному фінансовому році. Вищий орган затверджує звіт за поданням наглядової ради після його попереднього розгляду комітетом з винагороди та наглядовою радою. Банк розміщує звіт на власній веб-сторінці у мережі Інтернет із забезпеченням можливості його перегляду.

as well as on the peculiarities of the Bank's remuneration system for members of the supervisory board in the reporting financial year. The highest body approves the report upon submission of the supervisory board after its preliminary consideration by the remuneration committee and the supervisory board. The Bank publishes the report on its website ensuring the possibility of its review.

3. Винагорода членів правління

15. Цей розділ Політики визначає загальні принципи, процедури та практику виплати винагороди членам правління Банку. Детальні положення про систему винагороди членів правління викладені у Положенні про винагороду членів правління та впливових осіб Банку, що затверджується наглядовою радою.

16. Розмір винагороди членів правління встановлюється наглядовою радою на підставі пропозицій комітету з винагороди та не може бути змінений без отримання попередньої позиції зазначеного комітету з цього питання.

17. Винагорода має бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір, організаційну структуру, особливості діяльності Банку, характер й обсяг банківських та інших фінансових послуг, профіль ризику Банку, декларацію схильності до ризиків Банку, системну важливість та фінансовий стан Банку.

18. З кожним членом правління Банк укладає трудовий договір (контракт). Трудовий договір (контракт) укладається на умовах, затверджених наглядовою радою та, серед іншого, має містити розмір базової винагороди (посадовий оклад (місячна заробітна плата)), порядок, підстави та строки виплати винагороди.

3. Remuneration of members of the management board

15. This section of the Policy outlines the general principles, procedures and practice of remuneration payment to members of the management board of the Bank. The detailed provisions regarding the system of remuneration of members of the management board are provided in the Regulation on remuneration of members of the management board and influential persons of the Bank, which is approved by the supervisory board.

16. The amount of remuneration of the members of the management board shall be established by the supervisory board on the basis of the proposals of the remuneration committee, and shall not be changed without obtaining a prior viewpoint of this committee.

17. The remuneration shall be reasonably substantiated subject to the size, organizational structure, peculiarities of activities of the Bank, the nature and scope of banking and other financial services, the risk profile of the Bank, the risk appetite statement of the Bank, the institutional importance and the financial standing of the Bank.

18. The Bank shall conclude an employment agreement (contract) with each member of the management board. The employment agreement (contract) shall be concluded on the terms approved by the supervisory board, which, inter alia, shall contain the amount of base remuneration (salary (monthly salary)), the procedure, grounds, and terms of remuneration payment.

19. Винагорода членів правління складається з фіксованої та змінної винагороди.

20. Фіксована винагорода складається з: (i) базової винагороди (посадовий оклад (місячна заробітна плата)), яка підлягає виплаті за виконання посадових обов'язків) та (ii) додаткової винагороди (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, трудовим договором (контрактом) та/або рішенням наглядової ради, а також заходи негрошового стимулювання).

21. Змінна винагорода виплачується у формі квартальних та річних премій, а також заходів негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежить від підсумків роботи члена правління та фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період, які можуть виплачуватись/надаватись в залежності від рішення наглядової ради.

22. Виплата змінної винагороди залежить від ефективності діяльності члена правління та правління в цілому, яка оцінюється, в тому числі, на підставі КПЕ, затверджених наглядовою радою на відповідний період.

23. Рішення щодо виплати змінної винагороди та строків її виплати приймаються наглядовою радою.

24. Наглядова рада може прийняти рішення та визначити порядок (в т. ч. строк, частку змінної винагороди) щодо часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування або повернення раніше виплаченої змінної винагороди або її частини члену правління (з урахуванням результатів діяльності члена правління та фінансового стану Банку).

25. Наглядова рада може прийняти рішення та визначити порядок здійснення виплат члену правління в разі звільнення до

19. The remuneration of the members of the management board consists of a fixed remuneration and a variable remuneration.

20. The fixed remuneration consists of: (i) a basic remuneration (the official salary (monthly salary) payable for performance of official duties) and (ii) an additional remuneration (surcharges, allowances, guaranteed and compensatory payments provided by the effective legislation, employment agreement (contract) and/or decision of the supervisory board, as well as non-monetary incentives).

21. The variable remuneration shall be paid in the form of quarterly and annual bonuses, as well as non-monetary incentives, the amount, payment and/or granting of which depends on the performance of the member of the management board and the Bank's financial results in the relevant reporting period, and which may be paid/provided according to the decision of the supervisory board.

22. The payment of variable remuneration depends on the efficiency of performance of the member of the management board and the management board as a whole, which is evaluated, in particular, on the basis of KPIs approved by the supervisory board for the relevant period.

23. Decisions regarding the payment of the variable remuneration and the terms of its payment are made by the supervisory board.

24. The supervisory board can make a decision and determine the procedure (including the term and share of variable remuneration) regarding the partial payment, postponement, reduction / cancellation or return of variable remuneration or parts thereof already paid to the member of the management board (taking into the account the results of the activities or the member of the management board and the Bank's financial condition).

25. The supervisory board can decide and determine the procedure of conduction of payments to the member of management board in case of dismissal prior to the effectiveness of

з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

26. Окрім інших, пов'язаних із виконанням посадових обов'язків витрат, компенсація яких передбачена законодавством України та/або трудовим договором (контрактом), члену правління на підставі належних підтверджуючих документів компенсуються понесені ним/нею збитки, шкода або витрати (в тому числі, витрати на правову допомогу) у зв'язку з будь-якими спорами згідно з визначенням, наведеним у п. 3 цієї Політики.

27. Виплати зі звільнення членам правління здійснюються в порядку та розмірі, визначеному в трудовому договорі (контракті) чи рішенням наглядової ради, але не менше розміру передбаченого законодавством України. При встановленні виплат зі звільнення в трудовому договорі (контракті) чи рішенні наглядової ради в розмірі більшому, ніж мінімально передбачений законодавством України, наглядова рада враховує пропозиції комітету з винагороди, ринкові практики та обсяг обов'язків члена правління, в тому числі (за наявності) щодо тимчасового обмеження працевлаштування та діяльності такого члена правління після припинення його/її повноважень в Банку.

28. Банк готує звіт про винагороду членів правління відповідно до вимог, які встановлюються законодавством, цією Політикою та Положенням про винагороду членів правління та впливових осіб Банку. Цей звіт має розкривати інформацію щодо винагороди, отриманої членами правління (в розрізі її складових) за звітний фінансовий рік, а також щодо особливостей застосування Банком системи винагороди членів правління у звітному фінансовому році. Наглядова рада затверджує звіт за поданням і після його попереднього розгляду комітетом з винагороди. Банк розміщує звіт на власній веб-сторінці у мережі Інтернет із забезпеченням можливості його перегляду.

activities, achievement of goals, fulfilment of powers is clear.

26. Except for other expenses related to the performance of official duties, the compensation of which is provided by the legislation of Ukraine and/or the employment agreement (contract), a member of the management board shall be reimbursed, on the basis of appropriate supporting documents, against losses, damages or costs incurred by him/her (including legal fees) in connection with any disputes, as defined in para 3 of this Policy.

27. Severance payments to a member of the management board shall be made in the manner and amount specified in the employment agreement (contract) or by decision of the supervisory board, but shall not be a lesser amount than the amount provided by the legislation of Ukraine. In case of determining the amount of severance payments in the employment agreement (contract) or by decision of the supervisory board with an amount higher than the minimum amount provided for by the legislation of Ukraine, the supervisory board takes into account the proposals of the remuneration committee, market practices and the volume of duties of the management board member, including (if any) temporary employment restrictions and restrictions of activities of such member of the management board after the termination of his/her powers in the Bank.

28. The Bank prepares a report on the remuneration of the members of the management board in accordance with the requirements established by the legislation, this Policy and the Regulation on remuneration of the members of the management board and influential persons of the Bank. This report shall disclose information on the remuneration received by the members of the management board (in terms of its components) for the reporting financial year, as well as on the peculiarities of the Bank's application of the remuneration system of the members of the management board in the reporting financial year. The supervisory board approves the report upon submission and after its preliminary

consideration by the remuneration committee. The Bank publishes the report on its website ensuring the possibility of its review.

4. Винагорода впливових осіб

29. Цей розділ Політики визначає загальні принципи, процедури та практику виплати винагороди впливовим особам, а також якісні та кількісні критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку. Детальні положення про систему винагороди впливових осіб викладені у Положенні про винагороду правління та впливових осіб Банку.

30. Такі працівники належать до впливових осіб (за умови що вони не є членами органів управління):

1) Керівник підрозділу внутрішнього аудиту;

2) Головний ризик-менеджер;

3) Головний комплаєнс-менеджер / Керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;

4) інші особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, як визначено цією Політикою.

31. Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, визначається на підставі якісних та кількісних критеріїв, що наведені нижче.

32. Професійна діяльність особи вважається такою, що має значний вплив на профіль ризику Банку, якщо така особа відповідає будь-якому зі вказаних нижче якісних критеріїв:

4. Remuneration of influential persons

29. This section of the Policy outlines the general principles, procedures and practice of remuneration payment to the Bank's influential persons, as well as qualitative and quantitative criteria for determining those persons, whose professional activities have a material impact on the Bank's risk profile. The detailed provisions regarding the system of remuneration of the Bank's influential persons are provided in the Regulation on remuneration of members of the management board and influential persons of the Bank.

30. The following employees shall be considered as influential persons (provided they are not members of the managing bodies):

1) Head of internal audit;

2) Chief risk manager;

3) Chief compliance manager / Chief of the separate anti-money laundering department, prevention of terrorist financing and financing the proliferation of weapons of mass destruction;

4) other persons, whose professional activities have material impact on the Bank's risk profile, as defined by this Policy.

31. Person, having a material impact on the Bank's risk profile, shall be determined according to qualitative and quantitative criteria provided below.

32. The professional activities of a person shall be deemed to have a material impact on the Bank's risk profile where such person meets any of the following qualitative criteria:

1) особа має керівні обов'язки¹ щодо

- внутрішнього аудиту;
- управління ризиками;
- комплаєнсу / запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
- інших функцій, які визначені правлінням як такі, що мають значний вплив на профіль ризику Банку.

33. Професійна діяльність особи вважається такою, що має значний вплив на профіль ризику Банку, якщо така особа відповідає будь-якому зі вказаних нижче кількісних критеріїв:

1) усі працівники, загальна винагорода яких за попередній фінансовий рік (загальну суму посадового окладу та премії), дорівнює або перевищує середній рівень загальної винагороди (загальну суму базової винагороди та премії), нараховану членам правління за попередній фінансовий рік;

2) усі працівники, для яких розмір змінної винагороди (премії), отриманої за попередній фінансовий рік, у два або більше разів перевищує розмір річної фіксованої винагороди (річної заробітної плати), за умови визначення правлінням їх діяльності як такої, що має значний вплив на профіль ризику Банку.

34. Органом управління, відповідальним за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний

1) the person has managerial responsibilities² for:

- internal audit;
- risk management;
- compliance / anti-money laundering, prevention of terrorist financing and financing the proliferation of weapons of mass destruction;
- other functions as defined by the management board as having a material impact on the Bank's risk profile.

33. The professional activities of a person shall be deemed to have a material impact on the Bank's risk profile where such person meets any of the following quantitative criteria:

1) all employees who have been awarded for the preceding financial year a total remuneration (total of salary and bonus) that is equal to or greater than the average total remuneration (total of base remuneration and bonus) awarded to members of the management board for the previous financial year;

2) all employees for whom the amount of variable remuneration (bonus) received for the preceding financial year is twice or more than the amount of the annual fixed remuneration (annual salary), provided that the management board defined their activities as having material impact on the Bank's risk profile.

34. The managing board is responsible for identifying the persons, whose professional activities have a material impact on the Bank's

¹ тобто очолює одну з перелічених функцій, займаючи посаду, яка знаходиться у безпосередньому підпорядкуванні голові правління або наглядовій раді Банку.

² i.e., heads one of the listed functions by holding a position which is in direct subordination to the chairman of the management board or to the supervisory board.

вплив на профіль ризику Банку, є правління. Правління визначає осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку на основі якісних та кількісних критеріїв, що вказані в цій Політиці. Процес відбору має забезпечувати справедливе, комплексне та рівне ставлення до всіх працівників, незалежно від форми трудового договору з конкретним працівником. Рішення правління з цього питання оформлюються протоколами, до яких додаються переліки таких осіб (у разі їх затвердження).

35. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, переглядається не рідше одного разу на рік. Банк повідомляє про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку вищому органу та Національному банку України не рідше одного разу на рік, якщо інше не передбачено чинним законодавством України.

36. Розмір винагороди впливових осіб, зазначених у пп. 1 – 3 п. 30 цієї Політики, за умови їх безпосереднього підпорядкування наглядовій раді, встановлюється наглядовою радою. При цьому винагорода керівника підрозділу внутрішнього аудиту встановлюється за поданням комітету з питань аудиту, а інших вказаних у цьому пункті впливових осіб - за поданням комітету з винагороди.

37. Розмір винагороди інших впливових осіб, включаючи тих, які зазначені у підпунктах 1 - 3 п. 30 цієї Політики, якщо вони не знаходяться у безпосередньому підпорядкуванні наглядової ради, встановлюється у порядку, передбаченому пп. 41, 42, 45 цієї Політики.

38. Винагорода має бути достатньою для залучення впливових осіб з необхідним рівнем професійних знань та досвіду, стимулювати впливових осіб діяти в інтересах Банку та утримуватись від прийняття ними надмірних ризиків.

39. Винагорода впливових осіб, в залежності від групи професій та умов трудового договору (контракту), може

risk profile. The management board identifies the persons, whose professional activities have a material impact on the Bank's risk profile in compliance with the qualitative and quantitative criteria provided herein. The selection process must ensure fair, comprehensive, and equal treatment of all employees, irrespective of the form of employment agreement with a particular employee. The managing board decisions on this issue shall be formalized by minutes, amended with lists of such persons (in case of their approval).

35. The list of persons whose professional activities have a material impact on the Bank's risk profile is subject to at least an annual review. The Bank informs the highest body and the National bank of Ukraine about the persons, whose professional activities have a material impact on the Bank's risk profile at least once a year, if not specified otherwise by the effective legislation.

36. The amount of remuneration of the influential persons, mentioned in subpara 1 – 3 of para 30 of this Policy, provided their direct subordination to the supervisory board, shall be established by the supervisory board. At the same time, the remuneration of the head of the internal audit department shall be established upon the submission of the audit committee, while for other influential persons defined herein – upon submission of the remuneration committee.

37. The amount of remuneration of the other influential persons including those, mentioned in subpara 1 – 3 of para 30 of this Policy, provided they are not directly subordinated to the supervisory board, shall be established as prescribed in para 41, 42 and 45 of this Policy.

38. The remuneration should be sufficient to attract influential persons with the necessary level of professional knowledge and experience, to encourage influential persons to act in the interests of the Bank and to refrain from taking unreasonable risks.

39. The remuneration of the influential persons, depending on the group of professions and provisions of the employment agreement

складатись з фіксованої та змінної винагороди.

40. Фіксована винагорода складається з: (i) базової винагороди (посадовий оклад (місячна заробітна плата)), вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для працівників та (ii) додаткової винагороди (додаткова заробітна плата) за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством або трудовим договором, а також заходи негрошового стимулювання).

41. Розмір базової винагороди, інших впливових осіб, ніж зазначені у п. 36 цієї Політики, встановлюється при прийомі на роботу наказом відповідно до їх належності до окремої групи професій.

42. Додаткова винагорода інших впливових осіб, ніж зазначені у п. 36 цієї Політики, встановлюється окремим наказом та погоджуються профільним членом правління. Додаткова винагорода носить тимчасовий характер та встановлюється на визначений термін або виплачується одноразово.

43. Змінною винагородою, в залежності від групи професій та умов трудового договору, є премії (бонуси), пов'язані з виконанням виробничих завдань, а також заходи негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежить від підсумків роботи впливової особи та фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період, які можуть виплачуватись/надаватись в залежності від рішення керівництва.

44. Рішення щодо виплати змінної винагороди інших впливових осіб, ніж зазначені у п. 36 цієї Політики приймається головою правління або іншими уповноваженими ним/нею особами згідно з внутрішніми документами Банку, в т. ч. Положенням про винагороду членів правління та впливових осіб Банку з врахуванням

(contract), consists of a fixed remuneration and a variable remuneration.

40. Fixed remuneration consists of (i) a base remuneration (the official salary (monthly salary) is established in the form of tariff rates (salaries) and piece rates for employees and (ii) additional salary for work beyond the established norms, for work success and ingenuity and for special working conditions (namely, surcharges, allowances, guarantees and compensation payments provided by current legislation or employment agreement as well as non-monetary incentives).

41. The amount of base remuneration of the influential persons, other than those mentioned in para 36 of this Policy, shall be established at the time of hiring by order according to belonging to a certain group of professions.

42. The additional remuneration of the influential persons, other than those mentioned in para 36 of this Policy, is established by a separate order and concurred by the relevant member of the management board. The additional remuneration is temporary and established for a certain period or is paid in a lump sum.

43. Depending on the group of professions and conditions of the employment agreement the variable remuneration shall mean bonuses, related to performance of business tasks, as well as non-monetary incentives, the amount, payment and/or granting of which depends on the performance of the influential person and the Bank's financial results in the relevant reporting period, which may be paid/granted at management discretion.

44. The decision on the payment of variable remuneration to the influential persons, other than those mentioned in para 36 of this Policy shall be made by the head of the management board or other persons authorized by him/her in accordance with the Bank's internal documents, including the Regulation on the remuneration of management board

обмежень, передбачених Статутом Банку щодо делегування головою правління своїх повноважень (далі – «інші уповноважені особи Банку»).

45. Виплата змінної винагороди впливовим особам здійснюється в строки, визначені відповідним рішенням (i) наглядової ради, якщо рішення про виплату змінної винагороди приймалось наглядовою радою, або (ii) іншими уповноваженими особами Банку, якщо рішення про виплату змінної винагороди впливовим особам приймалось такими особами.

46. Наглядова рада може прийняти рішення та визначити порядок (в т. ч. строк, частку змінної винагороди) щодо часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування або повернення змінної винагороди або її частини раніше виплаченої впливовій особі (з урахуванням результатів діяльності впливової особи та фінансового стану Банку).

47. Наглядова рада або інші уповноважені особи Банку (в залежності від підпорядкування відповідної впливової особи) може прийняти рішення та визначити порядок здійснення виплат впливовій особі в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

48. Компенсація витрат, понесених впливовою особою у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, а також виплати зі звільнення здійснюються в межах та відповідно до законодавства України, а також положень трудових договорів (контрактів) та внутрішніх документів Банку.

49. Банк готує звіт про винагороду впливових осіб відповідно до вимог, які встановлюються законодавством, цією Політикою та Положенням про винагороду членів правління та впливових осіб Банку. Цей звіт має розкривати інформацію щодо винагороди, отриманої впливовими особами (в розрізі її складових) за звітний фінансовий

members and influential persons of the Bank, taking into account the restrictions provided by the Bank's Charter regarding the delegation of powers by the chairman of the management board (hereinafter - "other authorized persons of the Bank").

45. The payment of variable remuneration shall be made within the time limits established by the decision of (i) the supervisory board, if the decision on the payment of variable remuneration was made by the supervisory board, or (ii) other authorized persons, if the decision on the payment of variable remuneration was made by such persons.

46. The supervisory board can decide and determine the procedure (including the term, and share of the variable remuneration) regarding the partial payment, postponement, reduction/cancellation or return of variable remuneration or parts thereof already paid to the influential person (taking into account the results of the activities, of the influential person and the financial condition of the Bank).

47. The supervisory board or other authorized person of the Bank (depending on the subordination of the particular influential person) can decide and determine the procedure of conduction of payments to the influential person in case of dismissal prior to the effectiveness of activities, achievement of goals, fulfilment of powers is clear.

48. The reimbursement of expenses incurred by an influential person in connection with the performance of official duties, as well as severance payments shall be made within and in accordance with the legislation of Ukraine, as well as the provisions of employment agreements (contracts) and internal documents of the Bank.

49. The Bank prepares the report on remuneration of the influential persons in accordance with the requirements established by the legislation, this Policy and Regulation on remuneration of the members of the management board and the influential persons of the Bank. This report shall disclose information on the remuneration received by the

рік, а також щодо особливостей застосування Банком системи винагороди впливових осіб у звітному фінансовому році. Наглядова рада затверджує звіт за поданням і після його попереднього розгляду комітетом з винагороди. Банк розміщує звіт на власній веб-сторінці у мережі Інтернет із забезпеченням можливості його перегляду.

influential persons (in terms of its components) for the reporting financial year, as well as on the peculiarities of the Bank's application of the remuneration system of the influential persons in the reporting financial year. The supervisory board approves the report upon submission and after its preliminary consideration by the remuneration committee. The Bank publishes the report on its website ensuring the possibility of its review.

5. Винагорода інших працівників Банку

50. Цей розділ Політики визначає загальні принципи, процедури та практику виплати винагороди працівникам Банку (крім працівників, принципи, процедури та практики винагороди щодо яких описані в інших розділах цієї Політики). Детальні положення про систему винагороди працівників Банку, включно з ключовими особами, викладені в Положенні про винагороду працівників Банку, Положенні про визнання та заохочення працівників Банку та в інших внутрішніх документах Банку з питань винагороди.

51. Працівникам, в залежності від групи професій та умов трудового договору, може виплачуватись фіксована та змінна винагорода.

52. Розмір фіксованої винагороди працівників визначається за такими критеріями: професійність (рівень знань та кваліфікації), складність та умови виконуваної роботи, відповідальність (рівень повноважень, обов'язків та впливу на кінцевий результат роботи), а також ринок (рівень винагороди для співмірної позиції). Оцінка посад в Банку проводиться за грейдинговою методологією.

53. Фіксована винагорода складається з: (i) базової винагороди (посадовий оклад (місячна заробітна плата)), вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для працівників та (ii) додаткової винагороди (додаткова заробітна плата) за працю понад установлені

5. Remuneration of other employees of the Bank

50. This section of the Policy outlines the general principles, procedures and practice of remuneration payment to the employees of the Bank (except those employees for whom the remuneration principles, procedures and practices are described in the other sections of this Policy). The detailed provisions regarding the system of remuneration of the employees of the Bank, including the key persons, is provided in the Regulation on remuneration of employees of the Bank, the Reward and recognition regulation and in other internal documents of the Bank relating to remuneration.

51. Depending on the group of professions and the terms of the employment agreement, employees may be paid a fixed and variable remuneration.

52. The amount of fixed remuneration is determined by the following criteria: professionalism (level of knowledge and qualifications), complexity and conditions of work performed, accountability (level of authority, job duties and impact on the final result of the work), as well as market (level of remuneration for a commensurate position). Position evaluation in the Bank is carried out according to the grading methodology.

53. Fixed remuneration consists of (i) base remuneration (salary (monthly salary) and is established in the form of tariff rates (salaries) and piece rates for employees and (ii) additional remuneration (additional salary) for work beyond the established norms, for work success and ingenuity and for special working conditions

норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством або трудовим договором та заходи негрошового стимулювання).

54. Розмір базової винагороди та форма оплати праці (відрядна форма оплати праці або погодинна оплата праці) встановлюються працівнику при прийомі на роботу наказом відповідно до його належності до окремої групи професій.

55. Додаткова винагорода встановлюється окремим наказом та погоджуються профільним членом правління. Додаткова винагорода носить тимчасовий характер та встановлюється на визначений термін або виплачується одноразово.

56. Змінною винагородою, в залежності від групи професій та умов трудового договору, є премії (бонуси), пов'язані з виконанням виробничих завдань, а також заходи негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежить від підсумків роботи працівника та/або фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період, які можуть виплачуватись/надаватись в залежності від рішення керівництва.

57. Змінна винагорода, в залежності від групи професій та умов трудового договору, може бути двох типів – відрядна оплата та премія за досягнення КПЕ.

58. Розмір змінної винагороди працівників підрозділів контролю визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

59. При цьому, розмір винагороди працівників підрозділу внутрішнього аудиту встановлюється наглядовою радою на підставі пропозицій комітету з питань аудиту та не може бути змінений без отримання попередньої позиції зазначеного комітету з цього питання. Внутрішніми документами Банку можуть передбачатись особливості

(namely, surcharges, allowances, guarantees and compensation payments provided by current legislation or employment agreement as well as non-monetary incentives).

54. The amount of the base remuneration and the form of remuneration (piecework remuneration or hourly rate) are set for the employee at the time of hiring by the order in accordance with belonging to a certain group of professions.

55. The additional remuneration is established by a separate order and concurred by the relevant member of the management board. The additional remuneration is temporary and established for a certain period or is paid in a lump sum.

56. Depending on the group of professions and conditions of the employment agreement the variable remuneration shall mean bonuses, related to performance of business tasks, as well as non-monetary incentives, the amount, payment and/or granting of which depends on the performance of the employee and/or the Bank's financial results in the relevant reporting period, which may be paid/granted at management discretion.

57. Depending on the group of professions and conditions of the employment agreement there are the following types of variable remuneration – piecework payment and bonus for achievement of KPIs.

58. The amount of variable remuneration of employees of control units is determined considering the effectiveness of their work, regardless of the effectiveness of the units that are the object of their control.

59. At the same time, the amount of remuneration of employees of the internal audit division shall be established by the supervisory board on the basis of the proposals of the audit committee and shall not be changed without obtaining a prior viewpoint of this committee. Internal documents of the Bank may envisage

встановлення винагороди також іншим працівникам.

60. Компенсація витрат, понесених працівником у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, а також виплати при звільненні здійснюються відповідно до законодавства України, а також положень трудових договорів та внутрішніх документів Банку.

61. За виняткові результати та досягнення, що спрямовані на підтримку місії, стратегії та цінностей Банку та визначених пріоритетів структурних підрозділів Банку працівники можуть бути заохочені або номіновані на нагороду відповідно до Положення про визнання та заохочення працівників Банку.

62. Інформація про винагороду є конфіденційною і не підлягає розголошенню, крім випадків встановлених законодавством України. Доступ до такої інформації можуть мати працівники, службові обов'язки яких пов'язані з обробкою цієї інформації.

6. Оподаткування винагороди

64. При виплаті членам органів управління, впливовим особам та іншим працівникам Банку винагороди, у тому числі при наданні негрошового стимулювання (виплати доходу в негрошовій формі) членам органів управління, впливовим особам, іншим працівникам Банку Банк у випадках та в порядку, передбачених законодавством України, виступає податковим агентом зазначених осіб та нараховує, утримує і сплачує відповідні податки та збори.

65. Банк, в якості негрошового стимулювання членів органів управління, впливових осіб та інших працівників Банку, має право відповідно до внутрішніх документів Банку або за окремим рішенням уповноваженого органу/посадової особи, за власний рахунок здійснити оплату вартості

peculiarities of establishing remuneration for other employees as well.

60. The reimbursement of expenses incurred by an employee in connection with the performance of official duties, as well as severance payments shall be made within and in accordance with the legislation of Ukraine, as well as the provisions of employment agreements and internal documents of the Bank.

61. For outstanding results and achievements aimed to support the Bank's overall mission, strategy and values and the identified priorities of the Bank's structural units, employees may be awarded or nominated for an award in accordance with the Reward and recognition regulation.

62. Information on the salary levels and other benefits is confidential and is not subject to disclosure, except otherwise provided by the legislation of Ukraine. Such information may be accessed by employees whose job responsibilities include processing of such information.

6. Taxation of remuneration

64. When paying remuneration to members of managing bodies, influential persons and other employees of the Bank, including upon provision of non-monetary incentives (payment of income in non-monetary form) to members of managing bodies, influential persons and employees of the Bank, the Bank shall, in cases and in accordance with the procedure established by the legislation of Ukraine, act as a tax agent of such persons and shall accrue, withhold and pay respective taxes and duties.

65. Bank may, in accordance with the Bank's internal documents or under a separate decision of the authorized body/officer, as part of non-monetary incentives of members of managing bodies, influential persons. and other employees of the Bank, pay its own expense the costs of goods, works and services that are

товарів, робіт та послуг, які підлягають компенсації відповідно до внутрішніх документів Банку, рішень органів управління та/або договорів між Банком та членами органів управління, впливовими особами та іншими працівниками Банку та/або є необхідними для виконання ними своїх функцій, повноважень та обов'язків, в тому числі відшкодувати вартість витрат (включаючи витрати на правову допомогу, сплату штрафу, пені чи іншого безумовного зобов'язання сплатити суму на користь третьої особи, в тому числі держави, тощо) у зв'язку з будь-якими спорами, шляхом здійснення прямого платежу на користь належного отримувача. В такому разі, платіж за члена органу управління, впливової особи чи іншого працівника Банку здійснюється Банком у відповідності до принципу повноти та достатності компенсації, за яким Банк має здійснити усі платежі, необхідні для відновлення попереднього стану особи, тобто досягнення таких умов, за яких особа не мала б нести жодних витрат через відсутність будь-яких спорів. Відповідно, при здійсненні Банком платежу за члена органу управління, впливової особи чи іншого працівника Банку, Банк у випадках і в порядку, передбачених законодавством, виступає його податковим агентом та нараховує, утримує і сплачує відповідні податки та збори, якщо застосовно.

7. Заключні положення

66. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам наглядової ради та правління, а також впливовим особам, що відбулись протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті окремо щодо ради та правління, впливових осіб із зазначенням:

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

2) сум несплаченої відкладеної винагороди;

reimbursable under the Bank's internal documents, decisions of managing bodies and/or agreements with members of managing bodies, influential persons and other employees of the Bank and/or necessary for them to perform their functions, powers and duties, in particular compensate the costs (including legal fees, fines, penalties or other unconditional obligation to pay an amount to a third party, including the state, etc.) in connection with any disputes by way of a direct payment to the due recipient. In such case the Bank shall make a payment on behalf of the member of the managing body, influential person or other employee of the Bank in accordance with the principles of full and sufficient compensation, under which the Bank shall make all payments necessary to restore the previous condition, i.e. to achieve conditions under which the person would not need to bear any costs as if any disputes were absent. Accordingly, upon the Bank's payment on behalf of the member of the managing body, influential person or employee of the Bank, the Bank shall, in cases and in accordance with the procedure established by the legislation, act as their tax agent and shall accrue, withhold, and pay respective taxes and duties, if applicable.

7. Final provisions

66. The Bank shall provide information on payment of remuneration to members of the supervisory board and the management board, as well as to influential persons, which took place during the reporting financial year, in its annual report separately in respect to the supervisory board and management board, influential persons, indicating:

1) the amounts of remuneration in the reporting financial year in terms of fixed and variable components and the number of recipients;

2) the amounts of unpaid deferred remuneration;

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.

67. Ця Політика визначається, затверджується та, за потреби, переглядається наглядовою радою за поданням і після її попереднього розгляду комітетом з винагороди. Контроль за реалізацією цієї Політики та оцінка її впровадження здійснюється наглядовою радою не рідше одного разу на рік відповідно до рекомендацій комітету з винагороди. Результати оцінки, за потреби, доводяться до відома Національного банку України.

68. Визначення та реалізація Політики винагороди має здійснюватися з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, його системної важливості, дотримання / виконання його стратегії, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

69. У випадку суперечностей між цією Політикою та застосовним законодавством, переважну силу мають вимоги законодавства.

70. У випадку суперечностей між цією Політикою (в частині винагороди членів наглядової ради) та Положенням про винагороду членів наглядової ради Банку, переважну силу має Положення про винагороду членів наглядової ради Банку.

3) the amounts of deferred remuneration for previous financial years paid during the reporting financial year. Such information shall include data on amounts reduced based on performance evaluation;

4) the payments at the time of employment made during the financial year and the number of recipients of such payments;

5) the amounts of severance payments made during the financial year and the number of recipients of such payments.

67. This Policy is determined, approved and, if necessary, reviewed by the supervisory board upon submission and after its preliminary consideration by the remuneration committee. The supervisory board monitors the implementation of this Policy and evaluates its implementation at least once a year in accordance with the recommendations of the remuneration committee. The results of the evaluation, if necessary, shall be communicated to the National Bank of Ukraine.

68. The Remuneration policy shall be determined and implemented considering the size, peculiarities of the Bank's activities, nature and scope of banking and other financial services, risk profile of the Bank, its system importance, compliance/implementation of its strategy, business plan, budget, and risk statement.

69. In case of discrepancies between this Policy and the applicable legislation, the applicable legislation shall prevail.

70. In case of discrepancies between this Policy (regarding the remuneration of the supervisory board members) and the Regulation on remuneration of members of the supervisory board of the Bank, the Regulation on remuneration of members of the supervisory board of the Bank shall prevail.