

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду членів правління та впливових осіб акціонерного товариства комерційний банк «ПриватБанк»

1. Загальні питання

1. Це Положення про винагороду членів правління та впливових осіб (далі – «**Положення**») визначає систему винагороди членів правління та впливових осіб акціонерного товариства комерційний банк «ПриватБанк» (далі – «**Банк**») та визначає порядок її встановлення та виплати.

2. Це Положення забезпечує прозорість і відкритість принципів, відповідно до яких членам правління та впливовим особам визначається та виплачується винагорода – матеріальні виплати в грошовій формі та/або заходи негрошового стимулювання члена правління та впливової особи за виконання покладених на нього/неї посадових обов'язків, яка включає всі складові, передбачені умовами трудового договору або контракту, укладеного між Банком та членом правління або впливовою особою. Це Положення орієнтоване на уникнення конфлікту інтересів у Банку та не допускає дискримінації.

3. Це Положення розроблене відповідно до Закону України «Про банки і банківську діяльність», Закону України «Про акціонерні товариства», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року № 153 (далі – «**Положення №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, Політики винагороди Банку (далі – «**Політика**»), інших внутрішніх документів Банку та є обов'язковим до виконання членами наглядової ради, членами правління, впливовими особами та іншими працівниками Банку, зокрема, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам правління та впливовим особам.

REGULATION
on remuneration of the management board members and influential persons of the Joint-Stock Company Commercial Bank «PrivatBank»

1. General issues

1. This Regulation on remuneration of management board members and influential persons (hereinafter, the «**Regulation**») sets out the system of remuneration of management board members and influential persons of the Joint-Stock Company Commercial Bank «PrivatBank» (hereinafter, the «**Bank**») and determines the procedure of its establishment and payment.

2. This Regulation ensures transparency and openness of the principles according to which remuneration of management board members and influential persons is determined and paid. Remuneration is means material payments in cash and/or measures of non-monetary incentive of a management board member and influential person for performance of his/her official duties, which includes all components provided by the terms of the labour agreement or contract concluded between the Bank and member of the management board or influential person. This Regulation is aimed at preventing conflicts of interest in the Bank and does not allow discrimination.

3. This Regulation is developed in accordance with the Law of Ukraine «On Banks and Banking», Law of Ukraine «On Joint-Stock Companies», the Regulation on Remuneration policy of a bank approved by Resolution of the Management Board of the National Bank of Ukraine dated November 30, 2020 No. 153 (hereinafter, «**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, the Remuneration policy of the Bank (hereinafter, «**Policy**»), other internal documents of the Bank and is mandatory for members of the supervisory board, members of the management board, influential persons and other employees of the Bank, inter alia, those who are in charge with the duties of charging and paying of the remuneration to the members of the management board and influential persons.

4. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

- **винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена правління або впливової особи за виконання покладених на нього/неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди;
- **впливові особи** – керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є членом правління, інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління) та яка визначається правлінням на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з Політикою;
- **впливові особи категорії А** – впливові особи, що безпосередньо підпорядковані наглядовій раді;
- **впливові особи категорії Б** – впливові особи, що безпосередньо не підпорядковані наглядовій раді;
- **договір** – трудовий договір, укладений Банком із впливовою особою;
- **інші уповноважені особи Банку** – посадові особи або інші працівники Банку, уповноважені головою правління згідно з внутрішніми документами Банку, з урахуванням обмежень, передбачених Статутом щодо делегування головою правління своїх повноважень, на прийняття рішень щодо укладення договорів або контрактів із впливовими особами та/або прийняття рішень щодо встановлення та виплати їм винагороди, зокрема, щодо виплати їм змінної винагороди;
- **контракт** – особлива форма трудового договору, що передбачена трудовим законодавством України. Контракт, враховуючи вимоги законодавства, може укладатись Банком як з членом правління, так і з впливовою особою.

4. In this Regulation 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 management board or influential person for the performance of his/her official duties, including all fixed and/or variable components of remuneration;
- **influential persons** - head of internal audit, chief risk manager, chief compliance manager, chief of the separate anti-money laundering department, prevention of terrorist financing and financing the proliferation of weapons of mass destruction, provided head/manager is not member of the management board, other persons, whose professional activities have material impact on the Bank's risk profile, as (excluding member of the managing body) and who are defined by the management board pursuant qualitative and quantitative criteria, stipulated in the Policy;
- **category A influential persons** – influential persons that are directly subordinated to the supervisory board;
- **category B influential persons** – influential persons that are not directly subordinated to the supervisory board;
- **agreement** – labor agreement, concluded between the Bank and the influential person;
- **other authorized persons of the Bank** – officials or other employees of the Bank, authorized by the chairman of the management board in accordance with the internal documents of the Bank, taking into account the restrictions provided by the Charter regarding the delegation of powers by the chairman of the management board regarding concluding of the contracts or agreements with influential persons and/or taking the decisions on establishment and payment of their remuneration, in particular, variable remuneration;
- **contract** - a special form of employment contract provided by the legislation of Ukraine. The contract, taking into account the requirements of the legislation, can be concluded by the Bank both with a member of the management board and with an influential person.

5. Інші терміни та визначення застосовуються у значенні, наведеному у Політиці, а у випадках, коли такі терміни Політикою не визначені, - у законодавстві України, в т.ч. у Положенні НБУ № 153.

6. При визначенні винагороди членів правління та впливових осіб Банк дотримується:

- 1) ґендерної нейтральності та принципу однакової оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за однакову роботу або роботу однакової цінності;
- 2) політики управління ризиками та має на меті недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- 3) створеної у Банку системи розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засад корпоративної культури Банку та відповідальної ділової поведінки на ринку.

7. 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. Порядок встановлення винагороди членам правління

8. Розмір фіксованої (базової, додаткової) та змінної винагороди члена правління, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, встановлюється наглядовою радою на підставі пропозицій комітету з винагороди та не може бути змінений без отримання попередньої позиції зазначеного комітету з цього питання.

9. Винагорода члена правління має відповідати рівню професійного досвіду, визначеним функціональним обов'язкам та рівню відповідальності, бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір, організаційну структуру,

5. Other terms and definitions are used in the meaning given in the Policy, and in cases, if such terms are not given in the Policy, - in the legislation of Ukraine, in particular, in the Resolution No. 153.

6. While determining the remuneration of members of the management board and influential persons the Bank shall adhere to:

1) gender neutrality and the principle of equal pay for male and female employees for equal work or work of equal value;

2) the risk management policy aimed at preventing the stimulation of taking risks that exceed the Bank's acceptable risk appetite level;

3) the system of distribution of powers in decision-making (checks and balances), corporate governance, principles of the Bank's corporate culture and responsible business behavior in the market created by the Bank.

7. 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. Procedure of establishing remuneration of the management board members

8. The amount of fixed (basic and additional) remuneration, including complementary and compensation payments, of the member 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.

9. The remuneration of the management board member shall correspond to the level of professional experience, defined functional duties and the level of responsibility, shall be reasonably justified in relation to the size, organizational structure, peculiarities of

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. Винагорода має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди, відповідати довгостроковим інтересам та забезпечувати стабільність розвитку Банку в довгостроковій перспективі.

10. Фіксована і змінна винагорода мають бути розумно збалансовані, з урахуванням практики на ринку. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам члена правління та рівню його/її відповідальності.

11. З кожним членом правління Банк укладає контракт. Контракт укладається на умовах, затверджених наглядовою радою та, серед іншого, має містити розмір базової винагороди, порядок, підстави та строки виплати винагороди.

12. Розмір базової винагороди, визначений у контракті, не може бути переглянутий Банком в односторонньому порядку, крім випадків прямо передбачених законодавством чи контрактом.

13. Винагорода члена правління може бути встановлена як у національній валюті України, так і в іноземній валюті. Винагорода виплачується у національній валюті. У випадку, встановлення винагороди в іноземній валюті, така винагорода нараховується та виплачується члену правління за офіційним курсом Національного банку України на дату виплати винагороди (якщо контрактом не встановлені інші умови).

3. Порядок встановлення винагороди впливовим особам

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. The remuneration shall be reasonably justified in relation to similar (or commensurate) market indicators of the amounts and terms of payment of remuneration, and it shall correspond with the long-term interests and ensure stability of the development of the Bank in the long term.

10. Fixed and variable remuneration shall be reasonably balanced, taking into account market practice. The amount of the fixed remuneration must be sufficient for the Bank to be able to exercise its right not to pay the variable remuneration (and/or to demand the return of (the) already paid variable remuneration), if the conditions, the observance of which is necessary for such remuneration are not fulfilled. The key criterion for the adequacy of the fixed remuneration is its correspondence with the professional experience, defined functional duties of the management board member and the level of his/her responsibility.

11. The Bank shall conclude a contract with each member of the management board. The contract shall be concluded on the terms approved by the supervisory board, which, inter alia, shall contain the amount of basic remuneration, the procedure, grounds, and terms of remuneration payment.

12. The amount of basic remuneration determined in the contract may not be revised by the Bank unilaterally, except explicitly provided otherwise by the legislation or contract.

13. Remuneration of a management board member may be determined either in the national currency of Ukraine, or in foreign currency. The remuneration shall be paid in national currency. In case the remuneration is established in foreign currency, such remuneration shall be accrued and paid to a member of the management board at the official exchange rate established by the National Bank of Ukraine as of the date of payment (if not provided otherwise by the contract).

3. Procedure of establishing remuneration of the influential persons

14. Розмір фіксованої (базової, додаткової) та змінної винагороди впливових осіб категорії А, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, встановлюється наглядовою радою. При цьому розмір винагороди керівника підрозділу внутрішнього аудиту встановлюється за поданням комітету з питань аудиту, а інших вказаних у цьому пункті впливових осіб – за поданням комітету з винагороди, та не може бути змінений без отримання попередньої позиції зазначених комітетів з цього питання.

15. Розмір базової винагороди впливових осіб категорії Б встановлюється при прийомі на роботу наказом відповідно до їх належності до окремої групи професій. Додаткова винагорода впливових осіб категорії Б встановлюється окремим наказом та погоджується профільним членом правління. Рішення щодо виплати змінної винагороди впливових осіб категорії Б приймається головою правління або іншими уповноваженими особами Банку.

16. Винагорода впливових осіб має бути достатньою для залучення впливових осіб з необхідним рівнем знань та досвіду, стимулювати їх діяти в інтересах Банку та утримуватись від прийняття надмірних ризиків, відповідати рівню професійного досвіду, визначеним функціональним обов'язкам та рівню відповідальності, 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. Винагорода має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників, розмірів і умов виплати винагороди, відповідати довгостроковим інтересам та забезпечувати стабільність розвитку Банку в довгостроковій перспективі.

17. Фіксована і змінна винагорода мають бути розумно збалансовані, з урахуванням практики на ринку. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

14. The amount of fixed (basic and additional) remuneration, including complementary and compensation payments, of the category A influential persons shall be established by the supervisory board. At the same time, the amount of remuneration of the head of internal audit shall be established on the basis of the proposals of the audit committee, and that of other influential persons mentioned in this paragraph - on the basis of the proposals of the remuneration committee and shall not be changed without obtaining a prior viewpoint of these committees.

15. The amount of basic remuneration of the category B influential persons, shall be established at the time of hiring by order according to their belonging to a certain group of professions. The additional remuneration of the category B influential persons is established by a separate order and concurred by the relevant member of the management board. The decision on payment of the variable remuneration to the category B influential persons shall be made by the chairman of the management board or other authorized persons of the Bank.

16. 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; it shall correspond to the level of professional experience, defined functional duties and the level of responsibility; it shall be reasonably justified in relation 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. The remuneration shall be reasonably justified in relation to similar (or commensurate) market indicators of the amounts and terms of payment of remuneration, and it shall correspond with the long-term interests and ensure stability of the development of the Bank in the long term.

17. Fixed and variable remuneration shall be reasonably balanced, taking into account market practice. The amount of the fixed remuneration must be sufficient for the Bank to be able to exercise its right not to pay the variable remuneration (and/or to demand the return of the already paid variable remuneration), if the conditions, the observance of which is necessary for such remuneration are not

Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам впливової особи та рівню її відповідальності.

18. З кожною впливовою особою, в залежності від її посади, Банк укладає контракт або договір. Контракти та договори з впливовими особами категорії А укладаються на умовах, затверджених наглядовою радою, а з впливовими особами категорії Б – на умовах, визначених головою правління або іншими уповноваженими особами Банку. Контракти та договори, серед іншого, мають містити розмір базової винагороди, порядок, підстави та строки виплати винагороди.

19. Розмір базової винагороди, визначений у контракті або договорі (в т.ч. наказі), не може бути переглянутий Банком у односторонньому порядку, крім випадків прямо передбачених законодавством або контрактом чи договором.

20. Винагорода впливових осіб може бути встановлена як у національній валюті України, так і в іноземній валюті. Винагорода виплачується у національній валюті. У випадку, встановлення винагороди в іноземній валюті, така винагорода нараховується та виплачується впливовій особі за офіційним курсом Національного банку України на дату виплати (якщо контрактом чи договором не встановлено інші умови).

4. Структура винагороди членів правління

21. Винагорода члена правління складається з фіксованої та змінної винагороди.

22. Фіксована винагорода складається з:

- 1) базової винагороди - посадовий оклад (місячна заробітна плата), яка підлягає виплаті за виконання посадових обов'язків; та
- 2) додаткової винагороди - доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, контрактом та/або рішенням наглядової ради (в т.ч. затвердженими нею документами), а також заходи негрошового стимулювання.

fulfilled. The key criterion for the adequacy of the fixed remuneration is its correspondence with the professional experience, defined functional duties of the influential person and the level of his/her responsibility.

18. The Bank shall conclude either contract or agreement with each influential person, depending on his/her position. Contracts and agreements with category A influential persons shall be concluded on the terms approved by the supervisory board, and with category B influential persons – on the terms determined by the chairman of the management board or other authorized persons of the Bank. Contracts and agreements, inter alia, shall contain the amount of basic remuneration, the procedure, grounds, and terms of remuneration payment.

19. The amount of basic remuneration determined in the contract or agreement (including, the order) may not be revised by the Bank unilaterally, except explicitly provided otherwise by the legislation, contract or agreement.

20. Remuneration of influential persons may be determined either in the national currency of Ukraine, or in foreign currency. The remuneration shall be paid in national currency. In case the remuneration is established in foreign currency, such remuneration shall be accrued and paid to an influential person at the official exchange rate established by the National Bank of Ukraine as of the date of payment (if not provided otherwise by the contract or agreement).

4. Structure of remuneration of the management board members

21. The remuneration of the member of the management board consists of a fixed remuneration and a variable remuneration.

22. The fixed remuneration consists of:

- 1) a basic remuneration (the official salary (monthly salary) payable for performance of official duties); and
- 2) an additional remuneration (surcharges, allowances, guaranteed and compensatory payments provided by the effective legislation, contract and/or decision of the supervisory board (including, in documents

approved by the supervisory board), as well as non-monetary incentives).

23. Базова винагорода визначається як сума посадового окладу за календарний місяць до відрахування застосовних податків, зборів та інших обов'язкових платежів.

23. Basic remuneration shall be defined as the amount of the official salary for a calendar month before deduction of applicable taxes, duties, and other mandatory payments.

24. Види та розмір додаткової винагороди для кожного члена правління визначаються рішенням наглядової ради. Розмір та виплата додаткової винагороди не залежать від результатів роботи члена правління.

24. The amount and types of the additional remuneration for each member of the management board shall be established by the decision of the supervisory board. The amount and payment of the additional remuneration shall not depend on the performance results of the member of the management board.

25. За рішенням наглядової ради, в рамках фіксованої винагороди, Банк може забезпечувати та надавати члену правління такі види негрошового стимулювання:

25. Upon the decision of the supervisory board, the Bank may (ensure and) provide a member of the management board with the following types of non-monetary incentives within the framework of a fixed remuneration:

- 1) медичне страхування;
- 2) страхування професійної відповідальності;
- 3) забезпечення житлом;
- 4) забезпечення службовим автомобілем;
- 5) надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною;
- 6) інші заходи грошового та негрошового стимулювання, визначені рішенням наглядової ради, в т.ч. затвердженими нею документами.

- 1) medical insurance;
- 2) professional liability insurance;
- 3) allowance;
- 4) provision of a company car;
- 5) provision of goods and/or services free of charge or at reduced price;
- 6) other monetary and non-monetary incentives determined in the decision of the supervisory board, including in the documents approved by the supervisory board.

26. Банк не забезпечує членів правління додатковим пенсійним забезпеченням.

26. The Bank does not provide the members of the management board with additional pension insurance, nor does it make payments in case of early retirement of the members of the management board.

27. Банк не здійснює виплати в разі дострокового виходу на пенсію членів правління.

26. The Bank does not make payments in case of early retirement of the members of the management board.

28. Виплата та розмір змінної винагороди члену правління залежить від фінансових результатів діяльності Банку та ефективності діяльності члена правління і правління в цілому, яка оцінюється, в тому числі, на підставі ключових показників ефективності (далі – «КПЕ»), затверджених наглядовою радою на відповідний період.

28. The payment and the amount of variable remuneration depends on the Bank's financial results and 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 key performance indicators (hereinafter, "KPI") approved by the supervisory board for the relevant period.

29. За рішенням наглядової ради члену правління можуть виплачуватись (надаватись) такі види змінної винагороди:

- 1) річна премія за результатами роботи за календарний рік, яка може складатися з основної та додаткової частин;
- 2) квартальна премія за результатами роботи за календарний квартал;
- 3) заходи негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежать від результатів роботи члена правління та фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період.

30. Зазначені види змінної винагороди є негарантованою складовою винагороди, яка мотивує на досягнення ухвалених стратегічних та короткострокових фінансових, операційних та інших цілей, а також індивідуальних цілей з метою реалізації стратегії розвитку Банку та забезпечення його ефективної роботи.

31. Розмір змінної винагороди не може перевищувати встановлені законодавчі обмеження для цілей визначення розмірів оплати праці членів правління (у випадку, якщо такі застосовуються).

32. Контракт та/або відповідне рішення наглядової ради можуть встановлювати максимальні розміри або порядок визначення максимальних розмірів змінної винагороди (її частин), які можуть бути виплачені/надані члену правління.

33. У випадках та на умовах, передбачених контрактом або рішенням наглядової ради, раніше виплачена члену правління змінна винагорода може бути витребувана Банком частково або в повному розмірі (наприклад, якщо змінна винагорода була виплачена на основі інформації, яка після цього виявилась неправдивою та/або недостовірною, та/або було виявлено факт неналежного виконання членом правління своїх посадових обов'язків, в результаті чого Банку було завдано збитків).

29. Pursuant to the decision of the supervisory board, the following types of variable remuneration may be paid (provided) to a member of the management board:

- 1) annual bonus (based on the results of work for the calendar year), which can comprise of the main and additional parts;
- 2) quarterly bonus (based on the results of work for the calendar quarter);
- 3) non-monetary incentives, amount, payment and/or execution of which depend on the results of work of a member of the management board and the financial results of the Bank's activity for the respective period.

30. The aforementioned types of variable remuneration are non-guaranteed components of remuneration, aimed at motivating members of the management board towards achieving the approved strategic and short-term financial, operational, and other objectives, as well as their individual performance objectives in order to implement the development strategy of the Bank and ensure efficient operation of the Bank.

31. The amount of the variable remuneration may not exceed the statutory limitations used for the purposes of determining the amount of remuneration of the members of the management board (should such apply).

32. The contract and/or the supervisory board decision may set the maximum amounts or the procedure for determining maximum amounts of the variable remuneration (parts thereof) that may be paid/provided to a member of the management board.

33. In cases and under the terms provided for in the contract or supervisory board decision, the variable remuneration previously paid to a member of the management board may be claimed back in part or in full (for instance, if the variable remuneration was paid on the basis of information that subsequently turned out to be untrue and/or inaccurate, and/or in cases where improper performance of duties by a member of the management board was revealed, as a result of which damage was caused to the Bank).

34. Наглядова рада має бути невідкладно повідомлена відповідними підрозділами та посадовими особами Банку про виявлення достатніх підстав витребувати раніше виплачену змінну винагороду члена правління. Таке повідомлення має містити фактичні підстави для використання Банком зазначеного права та визначати суму, що потенційно підлягає поверненню на думку відповідних підрозділів та посадових осіб Банку.

5. Структура винагороди впливових осіб

35. Винагорода впливової особи, в залежності від групи професій та умов договору або контракту, може складатись з фіксованої та змінної винагороди.

36. Фіксована винагорода складається з:

- 1) базової винагороди - посадовий оклад (місячна заробітна плата), яка підлягає виплаті за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування) та встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для працівників; та
- 2) 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, заходи негрошового стимулювання, передбачені чинним законодавством, контрактом або договором та/або рішенням наглядової ради (щодо впливових осіб категорії А), голови правління або інших уповноважених осіб Банку (щодо впливових осіб категорії Б) (в т.ч. затвердженими ними або іншими уповноваженими органами Банку документами),.

37. Базова винагорода визначається як сума посадового окладу за календарний місяць до відрахування застосовних податків, зборів та інших обов'язкових платежів.

38. Види та розмір додаткової винагороди не залежать від результатів роботи Банку та для кожної впливової особи категорії А визначаються рішенням

34. The supervisory board shall be immediately notified by the relevant units and officials of the Bank of the identification of sufficient grounds to claim back the variable remuneration of a member of the management board of the Bank that has been paid earlier. Such notification shall contain factual grounds for the exercise by the Bank of such right and determine the amount that, in the view of respective units and officials of the Bank, is potentially to be returned.

5. Structure of remuneration of the influential persons

35. The remuneration of the influential person, depending on the group of professions and provisions of the agreement or contract, may consist of a fixed remuneration and a variable remuneration.

36. Fixed remuneration consists of:

- 1) a basic remuneration - the official salary (monthly salary), which is subject to payment for work performed in accordance with established labour standards (time, production, service) and is established in the form of tariff rates (salaries) and piece rates for employees; and
- 2) additional remuneration - 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, non-monetary incentives, provided by the effective legislation, contract or agreement and/or decision of the supervisory board (regarding category A influential persons), chairman of the management board or other authorized persons (regarding category B influential persons), including documents approved by them or other authorized bodies of the Bank).

37. Basic remuneration shall be defined as the amount of the official salary for a calendar month before deduction of applicable taxes, duties and other mandatory payments.

38. The types and the amount of the additional remuneration shall not depend on the performance results of the Bank's operations and for category A

наглядової ради, а для впливових осіб категорії Б визначаються відповідно до Положення про винагороду працівників Банку та на аналогічних умовах, що встановлені для посад, подібних тієї, яку обіймає така впливова особа. Додаткова винагорода носить тимчасовий характер та встановлюється на визначений термін або виплачується одноразово.

39. За рішенням наглядової ради (щодо впливових осіб категорії А), голови правління або інших уповноважених осіб Банку (щодо впливових осіб категорії Б), в рамках фіксованої винагороди, Банк може забезпечувати та надавати впливовій особі такі види негрошового стимулювання:

- 1) медичне страхування;
- 2) страхування професійної відповідальності;
- 3) забезпечення житлом;
- 4) забезпечення службовим автомобілем;
- 5) надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною;
- 6) інші заходи негрошового стимулювання, що можуть бути визначені рішенням наглядової ради (щодо впливових осіб категорії А), голови правління або інших уповноважених осіб Банку (щодо впливових осіб категорії Б), в т.ч. затвердженими ними або іншими уповноваженими органами Банку документами.

40. Банк не забезпечує впливових осіб додатковим пенсійним забезпеченням.

41. Банк не здійснює виплати в разі дострокового виходу на пенсію впливових осіб.

42. Виплата та розмір змінної винагороди впливовій особі залежить від фінансових результатів діяльності Банку та ефективності діяльності впливової особи, яка оцінюється, в тому числі, на підставі КПЕ, затверджених на відповідний період.

43. За рішенням наглядової ради впливовій особі категорії А можуть виплачуватися (надаватись) такі види змінної винагороди:

influential persons shall be established by the decision of the supervisory board, while for category B influential persons in accordance with the Regulation on remuneration of employees of the Bank and on similar terms to those established for positions similar to that held by such an influential person. The additional remuneration is temporary and established for a certain period or is paid in a lump sum.

39. Pursuant to the decision of the supervisory board (regarding category A influential persons), the chairman of the management board or other authorized persons (regarding category B influential persons), the Bank may (ensure and) provide an influential person with the following types of non-monetary incentives within the framework of a fixed remuneration:

- 1) medical insurance;
- 2) professional liability insurance;
- 3) allowance;
- 4) provision of a company car;
- 5) provision of goods and/or services free of charge or at reduced price;
- 6) other monetary and non-monetary incentives determined in the decision of the supervisory board (regarding category A influential persons), the chairman of the management board or other authorized persons (regarding category B influential persons), including in the documents approved by the above-mentioned persons or other authorized bodies of the Bank.

40. The Bank does not provide the influential persons with additional pension insurance.

41. The Bank does not make payments in case of early retirement of the influential persons.

42. The payment and the amount of variable remuneration depends on the Bank's financial results and the efficiency of performance of the influential person, which is evaluated, in particular, on the basis of KPIs approved for the relevant period.

43. Pursuant to the decision of the supervisory board, the following types of variable remuneration may be paid (provided) to category A influential person:

1) річна премія за результатами роботи за календарний рік, яка може складатися з основної та додаткової частин;

2) квартальна премія за результатами роботи за календарний квартал;

3) заходи негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежать від результатів роботи впливової особи та фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період.

44. Зазначені види змінної винагороди є негарантованою складовою винагороди, яка мотивує на досягнення ухвалених стратегічних та короткострокових фінансових, операційних та інших цілей, а також індивідуальних цілей з метою реалізації стратегії розвитку Банку та забезпечення його ефективної роботи.

45. Види змінної винагороди впливових осіб категорії Б визначаються відповідно до Політики та Положення про винагороду працівників Банку.

46. Розмір змінної винагороди не може перевищувати встановлені законодавчі обмеження для цілей визначення розмірів оплати праці впливових осіб (у випадку, якщо такі застосовуються).

47. Контракт або договір та/або відповідне рішення наглядової ради можуть встановлювати максимальні розміри або порядок визначення максимальних розмірів змінної винагороди (її частин), які можуть бути виплачені/надані впливовій особі.

48. У випадках та на умовах, передбачених договором, контрактом або рішенням наглядової ради/іншого уповноваженого органу, раніше виплачена впливовій особі змінна винагорода може бути витребувана Банком частково або в повному розмірі (наприклад, якщо змінна винагорода була виплачена на основі інформації, яка після цього виявилась неправдивою та/або недостовірною, та/або було виявлено факт неналежного виконання впливовою особою своїх посадових обов'язків, в результаті чого Банку було завдано збитків).

49. Наглядова рада (щодо впливових осіб категорії А) та голова правління, інші уповноважені особи Банку та/або інші уповноважені органи Банку

1) annual bonus (based on the results of work for the calendar year) which can comprise of the main and additional parts;

2) quarterly bonus (based on the results of work for the calendar quarter);

3) non-monetary incentives, amount, payment and/or execution of which depend on the results of work of an influential person and financial results of the Bank's activity for the respective period.

44. The aforementioned types of variable remuneration are non-guaranteed components of remuneration, aimed at motivating influential persons towards achieving the approved strategic and short-term financial, operational, and other objectives, as well as their individual performance objectives in order to implement the development strategy of the Bank and ensure efficient operation of the Bank.

45. Types of the variable remuneration of category B influential persons are determined in accordance with the Policy and the Regulation on remuneration of employees of the Bank.

46. The amount of the variable remuneration may not exceed the statutory limitations used for the purposes of determining the amount of remuneration of the influential persons (should such apply).

47. The contract or agreement and/or the supervisory board decision may set the maximum amounts or the procedure for determining maximum amounts of the variable remuneration (parts thereof) that may be paid/provided to an influential person.

48. In cases and under the terms provided for in the agreement, the contract or the decision of the supervisory board/other authorised body, the variable remuneration previously paid to an influential person may be claimed back in part or in full (for instance, if the variable remuneration was paid on the basis of information that subsequently turned out to be untrue and/or inaccurate, and/or in cases where improper performance of duties by the influential person was revealed, as a result of which damage was caused to the Bank).

49. The supervisory board (regarding category A influential persons), the chairman of the management board or other authorized persons of the Bank

(щодо впливових осіб категорії Б) мають бути невідкладно повідомлені відповідними підрозділами та посадовими особами Банку про виявлення достатніх підстав витребувати раніше виплачену змінну винагороду впливової особи. Таке повідомлення має містити фактичні підстави для використання Банком зазначеного права та визначати суму, що потенційно підлягає поверненню на думку відповідних підрозділів та посадових осіб Банку.

(regarding category B influential persons), shall be immediately notified by the relevant units and officials of the Bank about the identification of sufficient grounds to claim back the variable remuneration of an influential person that has been paid earlier. Such notification shall contain factual grounds for the exercise by the Bank of such right and determine the amount that, in the view of respective units and officials of the Bank, is potentially to be returned.

6. Ключові показники ефективності членів правління

50. З метою оцінки діяльності членів правління, правління (за участі і з консультаціями з членами правління) розробляє та пропонує, а наглядова рада щороку затверджує річні (та може затверджувати квартальні) КПЕ для кожного члена правління. При цьому КПЕ членів правління затверджуються та будь-які інші рішення щодо них приймаються наглядовою радою за поданням комітету з винагороди. КПЕ членів правління та порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень кожного члена правління та потенційний вплив його/її професійної діяльності на фінансові результати діяльності Банку.

6. Key performance indicators of the management board members

50. With the purpose to evaluate the performance of members of the management board, the management board (with participation and in consultation with the management board members) develops and proposes, and the supervisory board annually approves annual (and potentially quarterly, if applicable) KPIs for each member of the management board. At the same time, the KPIs of the management board members are approved and any decisions regarding them are taken by the supervisory board at the submission of the remuneration committee. The KPIs of the members of the management board and the procedure for evaluating their performance must take into account the specifics of the functional powers of each member of the management board and the potential impact of his/her professional activity on the financial results of the Bank.

51. Членам правління встановлюються такі види КПЕ:

- 1) загальні КПЕ, що пов'язані із загальними показниками діяльності Банку та виконанням стратегії. Загальні КПЕ спрямовані на покращення співпраці між членами правління та поглиблення усвідомлення спільної відповідальності за результати роботи Банку в цілому;
- 2) індивідуальні КПЕ, що вимірюються за кожною окремою бізнес-лінією/функцією і можуть складатися, серед іншого, зі специфічних для бізнесу/функції показників, а також відповідності регуляторним вимогам та вимогам щодо протидії відмиванню коштів, виконання рекомендацій внутрішнього аудиту, зовнішнього аудиту та/або регуляторних органів, виконання плану

51. The following KPIs shall be determined for the management board members:

- 1) common KPIs that are related to overall performance of the Bank and implementation of the strategy. Common KPIs are aimed at improving cooperation among the management board members and improving understanding of common responsibility for the overall performance of the Bank;
- 2) individual KPIs that are measured per business line/function and may include, without limitation, business-specific metrics, as well compliance with regulatory and anti-money laundering requirements, performance of recommendations of internal audit, external audit and/or regulators, performance of transformation plan, as applicable;

трансформації, у залежності від того, що застосовується;

- 3) КПЕ компетенції (поведінкові КПЕ), що є дискреційною частиною КПЕ та дозволяють наглядовій раді оцінювати внесок кожного члена правління в результат діяльності Банку, який менше піддається виміру, включаючи, серед іншого, такі фактори, як командна робота, лідерство, розвиток талантів, навчання команди, розвиток корпоративної культури, комунікація та професійна етика.

52. Загальні та індивідуальні КПЕ можуть бути кількісними та якісними. Кількісні КПЕ базуються на числових показниках та мають кількісний вимір. Якісні КПЕ вимагають застосування наглядовою радою певного рівня суб'єктивного судження. При визначенні досягнення поведінкових КПЕ наглядова рада застосовує власну оцінку та, серед іншого, може враховувати результати оцінювання за методом 360 градусів.

53. При встановленні КПЕ наглядова рада враховує стратегію розвитку Банку, поточні потреби діяльності та розвитку Банку, а також досвід встановлення КПЕ за останні роки.

54. КПЕ членів правління, що виконують функції головного ризик-менеджера або головного комплаєнс-менеджера, розробляються та затверджуються з урахуванням відповідних законодавчих вимог щодо їх винагороди. Серед іншого, при розробці КПЕ враховується, що винагорода зазначених осіб не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю. Змінна частина їх винагороди має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності.

55. За загальним правилом, наглядова рада затверджує КПЕ для членів правління на кожний наступний рік до кінця грудня попереднього року.

56. Рішення наглядової ради щодо встановлення річних КПЕ включає щонайменше таке:

- 1) загальні КПЕ, що містять визначення, систему показників вимірювання (оцінки) виконання та

3) competence (behavioral) KPIs that are a discretionary portion of the KPIs allowing the supervisory board to evaluate less tangible contribution of each member of the management board to the result of the Bank, including, without limitation, such factors as teamwork, leadership, developing talent, education of the team, developing corporate culture, communication, and work ethics.

52. Common and individual KPIs can be quantitative and qualitative. Quantitative KPIs are based on numeric targets and their measurement is quantifiable. Qualitative KPIs require a certain level of subjective judgement applied by the supervisory board. Behavioral KPIs are assessed based on the evaluation by the supervisory board. A 360-degree assessment may contribute to the behavioral KPIs evaluation .

53. When setting the KPIs, the supervisory board takes into account the development strategy of the Bank, the current business and development needs of the Bank, as well as experience with KPIs for recent years.

54. KPIs of the members of the management board that execute functions of chief risk manager or chief compliance manager, are developed and approved taking into consideration the legislative requirements regarding their remuneration. Inter alia, when developing KPIs, it shall be taken into the account that the remuneration of the mentioned persons shall not depend on the work results of the business units that are the object of their control. The variable part of their remuneration shall be primarily based on the achieved results of their activities.

55. By the general rule, the supervisory board approves the KPIs for the management board members for each subsequent year by the end of December of the preceding year.

56. The resolution of the supervisory board on the KPIs for each year comprises at least the following:

- 1) common KPIs that contain description, completion metrics and weight (percentage) within the overall structure of the KPIs;

питому вагу (відсоток) у загальній структурі КПЕ;

- 2) індивідуальні КПЕ, що містять визначення, систему показників вимірювання (оцінки) виконання та питому вагу (відсоток) у загальній структурі КПЕ;
- 3) поведінкові КПЕ, що містять основні критерії розподілу та питому вагу (відсоток) у загальній структурі КПЕ.

57. Рішення наглядової ради щодо встановлення квартальних КПЕ, якщо та коли застосовно, містить усі або частину із зазначених вище компонентів.

58. За рішенням наглядової ради, затверджені КПЕ можуть переглядатися протягом відповідного періоду з метою врахування економічних, політичних та інших факторів, що знаходяться поза контролем Банку та впливають на виконання відповідних КПЕ.

59. Порядок та методи оцінки рівня виконання (досягнення) членом правління своїх КПЕ для цілей визначення розміру основної та додаткової частин річної та/або квартальної премії, порядок розрахунку конкретного розміру основної та додаткової частин річної та/або квартальної премії в залежності від рівня виконання (досягнення) членом правління своїх КПЕ та порядок визначення порогових (мінімальних) значень КПЕ визначаються відповідним рішенням наглядової ради. Методи оцінки рівня виконання (досягнення) КПЕ розробляються та базуються на поєднанні різних підходів до розрахунку рівня виконання з урахуванням співвідношення загальних, індивідуальних та поведінкових КПЕ, встановлених наглядовою радою на відповідний звітний рік або квартал.

60. При визначенні конкретного розміру квартальної та/або річної премії для члена правління, КПЕ якого передбачають досягнення Банком певних показників діяльності, наглядова рада враховує фінансові та інші результати діяльності Банку та фактичний рівень досягнення Банком таких показників діяльності в порядку, визначеному відповідним рішенням наглядової ради.

2) individual KPIs that contain description, completion metrics and weight (percentage) within the overall structure of the KPIs;

3) behavioral KPIs that contain main criteria for assignment and weight (percentage) within the overall structure of the KPIs.

57. The decision of the supervisory board regarding the establishment of quarterly KPIs if and where applicable contains all or part of the above components.

58. Pursuant to the decision of the supervisory board, approved KPIs may be reviewed during the respective period in order to take into account economic, political and other factors beyond the Bank's control that affect the achievement of respective KPIs.

59. The procedure and methods of assessing the level of performance (achievement) of KPIs by a management board member for the purposes of determining the amount of the main and additional parts of annual bonus and/or quarterly bonus, the procedure for calculating a specific amount of the main and additional parts of annual bonus and/or quarterly bonus depending on the level of performance (achievement) of KPIs by a management board member, and the procedure for determining KPI achievement threshold values (minimum) , are determined by respective decision of the supervisory board. The methods of KPI performance assessment are developed and based on a combination of different approaches to calculating the level of KPI performance, taking into account the ratio of common and individual KPIs established by the supervisory board for the respective reporting year or quarter.

60. While determining the specific amount of quarterly and/or annual bonus payable to a member of the management board whose KPIs link to the Bank's achievement of certain performance indicators, the supervisory board takes into account the financial results of the Bank and the actual level of the Bank's achievement of such performance indicators in accordance with the supervisory board decision.

61. За загальним правилом, квартальна та/або річна премія не виплачується члену правління в разі недосягнення членом правління порогових (мінімальних) КПЕ, визначених рішенням наглядової ради, за відповідний квартал та/або рік.

62. Якщо на момент проведення оцінки діяльності членів правління за відповідний період (а) відповідні квартальні та/або річні КПЕ не були затверджені наглядовою радою, та/або (б) стратегія розвитку Банку не була схвалена вищим органом, та/або (в) строк роботи члена правління у такому періоді є меншим за повний календарний квартал, та/або рік відповідно, та/або (г) у разі настання інших обставин, що роблять недоцільним оцінку рівня виконання (досягнення) раніше встановлених КПЕ, оцінка діяльності членів правління, визначення права на отримання премії, розрахунок конкретного розміру річної та/або квартальної премії за результатами такої оцінки та її виплата здійснюються в порядку, визначеному рішенням наглядової ради.

7. Ключові показники ефективності впливових осіб

63. З метою оцінки діяльності впливових осіб категорії А, останні розробляють та пропонують, а наглядова рада щороку затверджує річні (та може затверджувати квартальні КПЕ) для кожної такої впливової особи. При цьому КПЕ керівника підрозділу внутрішнього аудиту затверджуються наглядовою радою за поданням комітету з питань аудиту, а КПЕ інших впливових осіб категорії А – за поданням комітету з винагороди. Інші рішення щодо таких КПЕ також приймаються наглядовою радою за поданням зазначених комітетів. КПЕ впливових осіб категорії А та порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень кожної такої впливової особи та потенційний вплив її професійної діяльності на фінансові результати діяльності Банку.

64. Якщо у цьому розділі не зазначене інше, розробка, встановлення, перегляд та оцінка рівня виконання (досягнення) КПЕ, а також визначення

61. By the general rule, a quarterly and/or annual bonus shall not be paid to a member of the management board in the event that a member of the management board fails to achieve the KPIs achievement threshold (minimum) set by the supervisory board decision for the respective quarter and/or year.

62. If as of the date of evaluation of the management board members for the relevant period (a) quarterly and/or annual KPIs have not been approved by the supervisory board, and/or (b) the development strategy of the Bank has not been approved by the highest body of the Bank and/or (c) the term of office of a member of the management board in such period is less than the full calendar quarter and/or year respectively and/or (d) in the event of other circumstances that make it impractical to assess the level of performance (achievement) of previously established KPI, the evaluation of the management board members, entitlement to receive the bonus, the calculation of the specific amount of annual and/or quarterly bonus upon the results of such evaluation and payment thereof shall be carried out in the manner set out by the decision of the supervisory board.

7. Key performance indicators of the influential persons

63. With the purpose to evaluate the performance of category A influential persons, they annually develop and propose, and the supervisory board approves annual (and quarterly, if applicable) KPIs for each influential person. At the same time, the KPIs of the head of internal audit shall be established by the supervisory board upon the submission of the audit committee, while KPIs for other category A influential persons – upon submission of the remuneration committee. Other decisions regarding such KPIs are also made by the supervisory board upon submission of the mentioned committees. The KPIs of the category A influential persons and the procedure for evaluating their performance must take into account the specifics of the functional powers of each influential person and the potential impact of his/her professional activity on the financial results of the Bank.

64. If this section does not provide otherwise, the development, establishment, review and assessment of the level of performance (achievement) of KPIs, as

розміру квартальної та/або річної премії для впливових осіб категорії А здійснюється відповідно до правил, встановлених у розділі 6 цього Положення щодо КПЕ членів правління.

65. КПЕ керівника підрозділу внутрішнього аудиту розробляються та затверджуються з урахуванням відповідних законодавчих вимог щодо його/її винагороди. Серед іншого, при розробці КПЕ враховується, що винагорода керівника підрозділу внутрішнього аудиту не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом його/її контролю. Змінна частина його/її винагороди має переважно базуватися на досягнутих результатах його/її діяльності.

66. Розробка, встановлення, перегляд та оцінка рівня виконання (досягнення) КПЕ, а також визначення розміру квартальної та/або річної премії для впливових осіб категорії Б здійснюється відповідно до правил та методів, встановлених у Положенні про винагороду працівників Банку.

8. Відшкодування витрат членам правління та впливовим особам

67. Компенсація витрат, понесених членом правління або впливовою особою у зв'язку із виконанням своїх посадових обов'язків здійснюється в межах та відповідно до законодавства України, а також положень контрактів/договорів та внутрішніх документів Банку.

68. Окрім інших, пов'язаних із виконанням посадових обов'язків витрат, члену правління компенсуються понесені ним/нею збитки, шкода або витрати (в тому числі, витрати на правову допомогу) у зв'язку із будь-якими спорами.

69. Компенсація витрат здійснюється на запит відповідного члена правління або впливової особи, за умови отримання Банком належним чином оформлених документів, що підтверджують такі витрати.

70. Банк, в якості негрошового стимулювання членів правління та впливових осіб, має право відповідно до Політики та інших внутрішніх документів Банку або за окремим рішенням уповноваженого

well as determining the amount of quarterly and/or annual bonus for category A influential persons is conducted in accordance with the rules provided in section 6 herein regarding KPIs of the members of the management board.

65. KPIs of the head of internal audit are developed and approved taking into consideration the legislative requirements regarding his/her remuneration. Inter alia, when developing KPIs, it shall be taken into account that the remuneration of the head of internal audit shall not depend on the results of the work of the business units that are the object of his/her control. The variable part of his/her remuneration shall be primarily based on the achieved results of his/her activities.

66. The development, establishment, review and assessment of the level of performance (achievement) of KPI, as well as determining the amount of quarterly and/or annual bonus for category B influential persons is conducted in accordance with rules and methods, determined in the Regulation on remuneration of employees of the Bank.

8. Reimbursement of expenses of the management board members and influential persons

67. Reimbursement of expenses of the member of the management board or the influential person related to the performance of their official duties shall be carried out in accordance with the legislation of Ukraine as well as the provisions of contracts/agreements and internal documents of the Bank.

68. Except for other expenses related to the performance of official duties, a member of the management board shall be reimbursed, against losses, damages or costs incurred by him/her (including legal fees) in connection with any disputes.

69. Reimbursement of expenses shall be carried out at the request of a respective member of the management board or influential person, provided that the Bank receives duly formalized documents confirming such expenses.

70. The Bank, as part of non-monetary incentives of members of the management board and influential persons, may in accordance with the Policy and other internal documents of the Bank or under a separate

органу/посадової особи, за власний рахунок здійснити оплату вартості товарів, робіт та послуг, які (а) підлягають компенсації відповідно до внутрішніх документів Банку, рішень уповноважених органів управління та/або договорів чи контрактів та/або (б) є необхідними для виконання членами правління, впливовими особами своїх функцій, повноважень та обов'язків. Оплата зазначених товарів, робіт та послуг може також здійснюватися (повністю або частково) страховою компанією, за наявності договору страхування, який передбачає відповідні виплати.

9. Порядок виплати винагороди членам правління та впливовим особам

71. Базова винагорода виплачується члену правління або впливовій особі щомісячно з дати вступу на посаду щонайменше двома частинами в строки, встановлені контрактом або договором та/або внутрішніми документами Банку.

72. У разі вступу члена правління або впливової особи на посаду (початку роботи) не з початку календарного місяця базова винагорода за період з дати вступу на посаду по кінець календарного місяця, у якому відбувся вступ на посаду, розраховується пропорційно кількості робочих днів з дати вступу на посаду (включно).

73. У разі припинення повноважень (звільнення) члена правління або впливової особи базова винагорода за останній календарний місяць перебування на відповідній посаді виплачується пропорційно кількості робочих днів, протягом яких член правління або впливова особа виконував/виконувала свої посадові обов'язки.

74. Виплата додаткової та змінної винагороди членам правління та впливовим особам категорії А здійснюється в строки, визначені відповідним рішенням наглядової ради або затвердженими нею внутрішніми документами Банку. Виплата додаткової та змінної винагороди впливовим особам категорії Б здійснюється в строки, визначені Положенням про винагороду працівників Банку або відповідним рішенням голови правління/інших уповноважених осіб Банку.

decision of the authorized body/officer, pay at its own expense the costs of goods, works and services that are (a) reimbursable under the Bank's internal documents, decisions of authorized managing bodies and/or agreements or contracts and/or (b) necessary for members of the management board, influential persons to perform their functions, powers and duties. The payment for the mentioned goods, works, and services (partially or in full) may be made by the insurance company, under the insurance agreement (if any) that provide the respective payments.

9. Procedure of payment of remuneration of the management board members and influential persons

71. The basic remuneration shall be paid to the management board member or influential person monthly at least via two instalments in terms, provided by the contract or agreement and/or internal documents of the Bank.

72. If a management board member or influential person takes office (starts working) not from the beginning of a calendar month, a basic remuneration for the period from the date of taking office until the end of calendar month in which he/she took office shall be calculated proportionally to the number of calendar days from the date of taking office (inclusive).

73. In case of termination of powers (dismissal) of the member of the management board or influential person, the basic remuneration for the last calendar month of performance of duties shall be paid in proportion to the number of calendar days during which the management board member or influential person performed respective duties.

74. The payment of the additional and variable remuneration to members of the management board and category A influential persons are made according to the terms, determined by the relevant decision of the supervisory board or internal documents of the Bank, approved by the supervisory board. The payment of the additional and variable remuneration to category B influential persons are made according to the terms, provided in the Regulation on remuneration of employees of the Bank or in the relevant decision of the chairman of the management board or other authorized persons of the Bank.

75. Наглядова рада (щодо членів правління та впливових осіб категорії А) або голова правління, інша уповноважена особа Банку або інший уповноважений орган управління (щодо впливових осіб категорії Б) 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 (з урахуванням результатів діяльності члена правління або впливової особи, а також фінансового стану Банку).

76. Наглядова рада (щодо членів правління та впливових осіб категорії А) або голова правління, інша уповноважена особа Банку або інший уповноважений орган управління (щодо впливових осіб категорії Б) може прийняти рішення та визначити порядок здійснення виплат члену правління або впливовій особі в разі його/її звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

10. Строк дії контрактів та договорів, виплати зі звільнення членам правління та впливовим особам

77. Строк дії контракту із членом правління має відповідати строку його/її повноважень, який встановлюється рішенням наглядової ради з урахуванням положень законодавства України та статуту Банку і не може перевищувати 5 (п'ять) років.

78. Договір із впливовою особою, якщо ним не передбачене інше, діє безстроково. Строк дії контракту або договору із впливовою особою визначається при його затвердженні/укладенні наглядовою радою (щодо впливових осіб категорії А) або головою правління/іншою уповноваженою особою Банку (щодо впливових осіб категорії Б) відповідно.

79. Виплати зі звільнення члену правління та впливовій особі категорії А здійснюються в порядку та розмірі, визначеному в контракті чи договорі або

75. The supervisory board (regarding management board members and category A influential persons) or the chairman of the management board, other authorized persons of the Bank, or another authorized managing body (regarding category B influential persons) 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 already paid variable remuneration or parts thereof (taking into account the results of the activities of the member of the management board or influential person and the Bank's financial condition).

76. The supervisory board (regarding management board members and category A influential persons) or the chairman of the management board, other authorized persons of the Bank, or another authorized managing body (regarding category B influential persons) can decide and determine the procedure of conduction of payments to the member of management board or influential person in case of his/her dismissal prior to the effectiveness of activities, achievement of goals, fulfilment of powers is clear.

10. Terms of contracts and agreements, severance payments to the management board members and influential persons

77. The term of the contract with a management board member shall correspond to his/her term of office, and that is determined by the decision of the supervisory board taking into account the provisions of the legislation of Ukraine and the Bank's Charter and cannot exceed 5 (five) years.

78. An agreement with an influential person, unless provided otherwise, is valid indefinitely. The term of the contract or agreement with an influential person is determined upon its approval/conclusion by the supervisory board (regarding category A influential persons) or the chairman of the management board, or another authorized person of the Bank (regarding category B influential persons) respectively.

79. Severance payments to a member of the management board and a category A influential person shall be made in the manner and amount specified in the contract or agreement or by decision

рішенні наглядової ради, але не менше розміру передбаченого законодавством України.

80. При встановленні виплат зі звільнення у контракті чи договорі або рішенні наглядової ради в розмірі більшому, ніж мінімально передбачений законодавством України, наглядова рада враховує пропозиції профільного комітету (з питань аудиту або винагород відповідно), ринкові практики та обсяг обов'язків члена правління/впливової особи категорії А, в тому числі (за наявності) щодо тимчасового обмеження працевлаштування та діяльності такого члена правління/впливової особи категорії А після припинення його/її повноважень в Банку.

81. Виплати зі звільнення впливовим особам категорії Б здійснюються в порядку та розмірі, визначеному відповідно до Положення про винагороду працівників Банку, але не менше розміру передбаченого законодавством України, та на аналогічних умовах, що встановлені для посад, подібних тієї, яку обіймає така впливова особа.

11. Звіти про винагороду членів правління та впливових осіб

82. Банк щорічно готує звіт про винагороду членів правління та звіт про винагороду впливових осіб (далі разом – **«Звіти»**) відповідно до вимог, які встановлюються чинним законодавством України, Політикою та цим Положенням.

83. Звіти мають містити інформацію щодо:

- 1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам правління, впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі складових винагороди);
- 2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності цьому Положенню;
- 3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам правління, впливовим особам;

of the supervisory board but shall not be a lesser amount than the amount provided by the legislation of Ukraine.

80. In case of determining the amount of severance payments in the contract or agreement 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 committee in charge (audit committee or remuneration committee, respectively), market practices and the volume of duties of the management board member/category A influential person, including (if any) temporary employment restrictions and restrictions of activities of such member of the management board/category A influential person after the termination of his/her powers in the Bank.

81. Severance payments to a category B influential person shall be made in the manner and amount specified in the Regulation on employees remuneration but shall not be a lesser amount than the amount provided by the legislation of Ukraine and on similar terms to those established for positions similar to that held by such an influential person.

11. Reports on remuneration of management board members and influential persons

82. The Bank shall prepare an annual report on remuneration of the management board members and an annual report on remuneration of the influential persons (hereinafter together, the **“Reports”**) in accordance with the requirements of the effective legislation of Ukraine, Policy and this Regulation.

83. The Reports shall contain information on:

- 1) the amounts of remuneration that were and/or are to be paid to the management board members, influential persons based on the results of the reporting financial year (with a breakdown into components of remuneration);
- 2) terms of actual payment of remuneration, their compliance with this Regulation;
- 3) full description of the structure of all components of remuneration to be paid to the management board members, influential persons;

- 4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);
- 5) фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам правління, впливовим особам змінної винагороди;
- 6) учасників запровадження системи винагороди, а саме: повноважень та складу комітету з винагороди, найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів, ролі вищого органу в процесі запровадження системи винагороди;
- 7) програми стимулювання (включаючи відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року);
- 8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із цим Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів цього Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;
- 9) виявлених Банком порушень умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
- 10) інші відомості, передбачені законодавством.

84. Звіт про винагороду членів правління додатково має містити інформацію щодо:

- 1) фактичної присутності члена правління на засіданнях правління та його комітетів, до складу яких такий член правління входить, або причини його/її відсутності;
- 2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена правління (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі

4) performance evaluation criteria (with indication of how they were achieved), based on the achievement of which variable remuneration was accrued (if variable remuneration was accrued);

5) facts of the Bank's use of the right to reclaim previously paid variable remuneration to members of the management board, influential persons;

6) participants in the implementation of the remuneration system, namely: powers and composition of the remuneration committee, surnames, names, patronymics (if any) of external consultants, role of the highest body in the process of implementation of the remuneration system;

7) incentive programs (including information on pension programs (if any) in case of their application during the reporting year;

8) deviations of actual payment amounts from the amounts payable in accordance with this Regulation, as well as explanation of the reasons for such deviations and specific elements of this Regulation in respect of which the deviation occurred, if such deviations occurred during the reporting year;

9) violations of the terms of this Regulation identified by the Bank (if any) and measures or decisions applied as a result of such violations;

10) other information provided by the legislation.

84. The report on remuneration of the management board members shall additionally contain information on:

1) the actual presence of management board member at meetings of the management board and its committees of which he/she is a member, or the reasons for his/her absence;

2) confirmed facts of unacceptable behaviour of a management board member (including behaviors that were reported confidentially) and measures taken as a result of the investigation, if such facts/measures affect the

наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену правління;

- 3) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена правління.

85. Звіт про винагороду впливової особи додатково має містити інформацію щодо:

- 1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;
- 2) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

86. Звіти мають містити таку інформацію щодо виплат у грошовій та/або негрошовій формі (за наявності), здійснених на користь членів правління та впливових осіб у звітному фінансовому році:

- 1) загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році, включаючи дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;
- 2) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди) і підстави їх виплати;
- 3) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
- 4) суми виплат зі звільнення;
- 5) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком.

87. Звіти мають містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій членам правління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

payment of remuneration to the management board member;

- 3) presence/absence of reasonable grounds for the payment/postponement/reduction/reclaiming of the variable remuneration of the management board member.

85. The report on remuneration of the influential persons shall additionally contain information on:

- 1) confirmed facts of unacceptable behaviour of an influential person (including behaviors that were reported confidentially) and measures taken as a result of the investigation, if such facts/measures affect the payment of remuneration to the influential person;
- 2) presence/absence of reasonable grounds for the payment/postponement/reduction/reclaiming of the variable remuneration of the influential person.

86. The Reports shall contain the following information on payments in cash and/or non-monetary form (if any) made to the management board members and influential persons in the reporting financial year:

- 1) the total amount of funds paid by the Bank in the reporting financial year, including data on the amount of payments of remuneration for the previous financial year;
- 2) amounts, paid by the Bank as variable remuneration (for each type of variable remuneration) and the grounds of their payment;
- 3) the amount of funds paid by the Bank as additional remuneration for performance of work out of the scope of the usual functions;
- 4) severance payments;
- 5) the estimated value of the rewards, provided in non-monetary form, in the case of their execution by the Bank.

87. The Reports shall contain information on the provision of loans, credits, or guarantees by the Bank during the reporting financial year to the management board members, influential persons (indicating the amounts and interest rates).

88. Звіти готуються відповідальними підрозділами Банку та затверджуються наглядовою радою за поданням і після їх розгляду комітетом з винагороди.

89. Банк розміщує Звіти на власній вебсторінці у мережі Інтернет протягом 15 (п'ятнадцяти) робочих днів із дня їх затвердження із забезпеченням можливості їх перегляду.

90. При підготовці Звітів останні можуть бути об'єднані в один документ – звіт про винагороду членів правління та впливових осіб.

91. У річному звіті Банку зазначається інформація про виплати винагороди членам правління та впливовим особам, здійснені протягом звітного фінансового року, окремо щодо правління і щодо 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;
- 3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, сплачених 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.

12. Оцінка виплати винагороди та діяльності членів правління і впливових осіб

92. Наглядова рада здійснює оцінку та контроль за реалізацією цього Положення, за необхідності переглядає його та своїм рішенням може залучити зовнішнього незалежного експерта для

88. The Reports shall be prepared by the authorized departments of the Bank and approved by the supervisory board upon submission and after its preliminary consideration by the remuneration committee.

89. The Bank publishes the Reports on its website within 15 (fifteen) business days of the date of their approval ensuring the possibility of their review.

90. When preparing the Reports, the latter may be combined into one document - a report on the remuneration of the management board members and influential persons.

91. The Bank's annual report shall contain information on remuneration payments to members of the management board, influential persons made during the reporting financial year, separately in relation to the management board and in relation to influential persons with an indication of:

- 1) amounts of remuneration for the reporting financial year in terms of fixed and variable components and the number of recipients;
- 2) amounts of unpaid deferred remuneration;
- 3) amounts of deferred remuneration for previous financial years paid during the reporting financial year. Such information shall include data on amounts reduced on the basis of performance evaluation;
- 4) payments made when hiring during the financial year and the number of recipients of such payments;
- 5) amounts of severance payments made during the financial year and the number of recipients of such payments.

12. Evaluation of remuneration payment and activities of the management board members and influential persons

92. The supervisory board evaluates and controls the implementation of this Regulation, if necessary, revises it and, by its decision, may engage an external independent expert to conduct an

проведення незалежної оцінки виплати винагороди, в т.ч. впровадження цього Положення, оцінки діяльності членів правління та/або впливових осіб.

independent evaluation of the remuneration payment, including implementation of this Regulation, evaluation of the activities of the management board members and/or influential persons.

13. Заключні положення

13. Final provisions

93. Питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення розглядається наглядовою радою, за потреби та за поданням і після розгляду комітетом з винагороди.

93. The need to amend this Regulation shall be considered by the supervisory board, if required and upon submission and after its preliminary consideration by the remuneration committee.

94. Підрозділи контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та з управління ризиками, а також підрозділи Банку, відповідальні за роботу з персоналом, ведення бухгалтерського обліку, планування бюджету та забезпечення юридичної підтримки, попередньо розглядають та узгоджують зміни до цього Положення.

94. Compliance and risk management units, as well as units of the Bank responsible for work with personnel, accounting, budget planning and legal support, shall preliminarily consider and sign off on amendments to this Regulation.

95. Банк розміщує це Положення на власній вебсторінці протягом 15 (п'ятнадцяти) робочих днів із дня його затвердження/внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.

95. The Bank publishes this Regulation on its website within 15 (fifteen) business days of the date of its approval/amendment ensuring the possibility of its review.