

## **ЗМІСТ**

**Розділ 1. Загальні питання**

**Розділ 2. Винагорода членів наглядової ради**

**Розділ 3. Винагорода членів правління**

**Розділ 4. Винагорода впливових осіб**

**Розділ 5. Винагорода інших працівників Банку**

**Розділ 6. Оподаткування винагороди**

**Розділ 7. Заключні положення**

**Розділ 8. Інформаційний лист**

## 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.

- **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

- **Вищий орган** - Кабінет Міністрів України.

- **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.

- **Комітет з винагороди** - комітет з питань корпоративного управління, винагород та призначень наглядової ради.

- **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.

- **Орган управління** – наглядова рада або правління Банку.

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

- **Спiр** - 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 «спiр» 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, 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.

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 застосованих 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 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.

### **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.

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

20. Фіксована винагорода складається з: (i) базової винагорода (посадовий оклад (місячна заробітна плата)), яка підлягає виплаті за виконання посадових обов'язків) та (ii) додаткової винагорода (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 винагорода 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 винагорода та строків її виплати приймаються наглядовою радою.

24. Наглядова рада може прийняти рішення та визначити порядок (в т. ч. строк, частку змінної винагорода) щодо часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування або повернення раніше виплаченої змінної винагорода 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 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 винагорода, 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 винагорода, отриманої членами правління (в розрізі її складових) за звітний фінансовий рік, а також щодо особливостей застосування Банком системи винагорода членів правління у звітному фінансовому році. Наглядова рада затверджує звіт за поданням і після його попереднього розгляду комітетом з винагорода. Банк розміщує звіт на власній веб-сторінці у мережі Інтернет із забезпеченням можливості його перегляду.

#### **4. Винагорода впливових осіб**

29. Цей розділ Політики визначає загальні принципи, процедури та практику виплати винагорода 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:

- 1) особа має керівні обов'язки 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 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 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 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 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.

## **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 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. Незважаючи на будь-які положення цієї Політики про інше, правління або наглядова рада (щодо працівників підрозділу внутрішнього аудиту та інших працівників, розмір винагороди яких встановлює наглядова рада) може прийняти рішення про виплату інших премій та визначити розмір, умови, порядок та строк виплати таких премій.

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 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 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 невикраденої відкладеної винагороди;
- 3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
- 4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;
- 5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

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.