



**Акціонерне товариство комерційний банк "ПриватБанк"**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
рішення Наглядової ради  
протокол № 20/24 від 25.04.2024 року

**Положення про винагороду членів правління та впливових осіб**

**Реєстраційний номер:** 2024/7013309

**Гриф документа:** відкритий

**Дані про затвердження:**

рішення Наглядової ради, протокол № 13/23 від 02.06.2023;

рішення Наглядової ради, протокол № 57/21 від 01.11.2021

м. Київ

## 1. Загальні питання

1. Це Положення про винагороду членів правління та впливових осіб акціонерного товариства комерційний банк «ПриватБанк» (далі – «**Положення**») визначає основні засади запровадженої в акціонерному товаристві комерційний банк «ПриватБанк» (далі – «**Банк**») системи винагороди членів правління та впливових осіб Банку, складові та структуру такої винагороди, критерії визначення її розміру, порядок оцінки виконання цих критеріїв, порядок встановлення та виплати, а також порядок зменшення, скасування, повернення змінної винагороди.

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, яка включає всі складові, передбачені умовами трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом правління або впливовою особою, внутрішніми документами Банку з питань винагороди. Це Положення:

- відповідає політиці управління ризиками Банку та націлене на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- відповідає створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, кодексу поведінки (етики) Банку;
- 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 (із змінами) (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.

4. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

- **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;
- **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.

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 № 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, 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. Оцінка виконання критеріїв визначення розміру винагороди членів правління здійснюється наглядовою радою з урахуванням принципів та процедур, визначених цим Положенням, Політикою.

11. 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 (а також 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.

12. З кожним членом правління Банк укладає контракт. Контракт укладається на умовах, затверджених наглядовою радою та, серед іншого, має містити:

- розмір базової винагороди;
- умови про виплати зі звільнення (за наявності);
- порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної винагороди (її частин);
- порядок повернення особою виплаченої змінної винагороди (її частин).
- згоду про оприлюднення відомостей, визначених цим Положенням та Положенням № 153, які включаються до звіту про винагороду членів правління.

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

14. Винагорода члена правління може бути встановлена як у національній валюті України, так і в іноземній валюті. Винагорода виплачується у національній валюті України. 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**

15. 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.

Розмір базової винагороди та додаткова винагорода впливових осіб категорії А передбачається у відповідних наказах.

16. Правління, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку, встановлює розмір фіксованої (базової, додаткової) та змінної винагороди впливових осіб категорії Б, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат.

Розмір базової винагороди та додаткова винагорода впливових осіб категорії Б передбачається у відповідних наказах.

17. 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.

18. Оцінка виконання критеріїв визначення розміру винагороди впливових осіб здійснюється наглядовою радою (щодо впливових осіб категорії А), правлінням, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку (щодо впливових осіб категорії Б) з урахуванням принципів та процедур, визначених цим Положенням, Політикою, внутрішніх документів Банку з питань винагороди.

19. 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 впливової особи та рівню її відповідальності.

20. З кожною впливовою особою, в залежності від її посади, Банк укладає договір або контракт, який, серед іншого, має містити:

- умови про виплати зі звільнення (за наявності);
- порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної винагороди (її частин);
- порядок повернення особою виплаченої змінної винагороди (її частин);

- згоду про оприлюднення відомостей, визначених цим Положенням та Положенням № 153, які включаються до звіту про винагороду впливових осіб.

21. Розмір базової винагороди не може бути переглянутий Банком у односторонньому порядку, крім випадків прямо передбачених законодавством або контрактом чи договором.

22. Винагорода впливових осіб може бути встановлена як у національній валюті України, так і в іноземній валюті. Винагорода виплачується у національній валюті України. 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

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

24. 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.

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

26. Види та розмір додаткової винагороди для кожного члена правління визначаються рішенням наглядової ради.

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

медичне страхування;

страхування професійної відповідальності;

забезпечення житлом;

забезпечення службовим автомобілем;

надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною;

інші заходи грошового та негрошового стимулювання, визначені рішенням наглядової ради, в т.ч. затвердженими нею документами.

28. Банк не забезпечує членів правління додатковим пенсійним забезпеченням.

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

30. 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.

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

- 1) річна премія за результатами роботи за календарний рік;
- 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.

32. Зазначені види змінної винагороди є негарантованою складовою винагороди, яка може бути виплачена у разі прийняття відповідного рішення наглядовою радою відповідно до цього Положення, та мотивує на досягнення ухвалених стратегічних фінансових, операційних та інших цілей, а також індивідуальних цілей з метою реалізації стратегії розвитку Банку та забезпечення його ефективної роботи.

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

Змінна винагорода члена правління за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди.

34. 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 з урахуванням обмежень, передбачених пунктом 33 цього розділу.

35. Виплата, відстрочення, скорочення, скасування, повернення змінної винагороди (її частини) членів правління здійснюється в порядку, передбаченому розділами 9, 10 цього Положення.

## **5. Структура винагороди впливових осіб**

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

37. Фіксована винагорода складається з:

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

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), а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати, заходи негрошового стимулювання, передбачені трудовим договором та/або рішенням наглядової ради (щодо впливових осіб категорії А), рішенням правління, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку (щодо впливових осіб категорії Б) (в т.ч. затвердженими ними документами).

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

39. За рішенням наглядової ради (щодо впливових осіб категорії А), правління, якщо інше не

передбачено законодавством України та/або статутом Банку (щодо впливових осіб категорії Б), в рамках фіксованої винагороди, Банк може забезпечувати та надавати впливовій особі такі види негрошового стимулювання:

- медичне страхування;
- страхування професійної відповідальності;
- забезпечення житлом;
- забезпечення службовим автомобілем;
- надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною;
- інші заходи негрошового стимулювання, що можуть бути визначені рішенням наглядової ради (щодо впливових осіб категорії А), правління, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку (щодо впливових осіб категорії Б), в т.ч. затвердженими ними документами та/або договорами/контрактами.

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.

Змінна винагорода є негарантованою складовою винагороди, яка може бути виплачена у разі прийняття відповідного рішення про виплату відповідно до цього Положення, та мотивує на досягнення ухвалених стратегічних фінансових, операційних та інших цілей, а також індивідуальних цілей з метою реалізації стратегії розвитку Банку та забезпечення його ефективної роботи.

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

- річна премія за результатами роботи за календарний рік;
- квартальна премія за результатами роботи за календарний квартал;
- заходи негрошового стимулювання,

44. Впливовій особі категорії Б можуть виплачуватися (надаватись) такі види змінної винагороди:

- 1) річна премія за результатами роботи за календарний рік;
- 2) піврічна премія за результатами роботи за півріччя;
- 3) нагорода за виняткові результати та досягнення, що спрямовані на підтримку місії, стратегії та цінностей Банку відповідно до Положення про визнання та заохочення працівників Банку;
- 4) заходи негрошового стимулювання.

Рішення щодо виплати змінної винагороди (її частини) та строків її виплати впливовим особам категорії Б приймається з урахуванням підходів, визначених у розділах 9, 10 цього Положення головою правління або уповноваженими ним працівниками Банку, крім випадків, передбачених цим пунктом.

Голова правління або уповноважений ним працівник Банку може винести питання щодо виплати змінної винагороди та строків її виплати на розгляд правління. В такому випадку прийняття рішення про

виплату змінної винагороди та строків її виплати приймається правлінням.

Рішення про виплату відстроченої частини змінної винагороди впливовим особам категорії Б, а також колишнім працівникам, які займали відповідну посаду в Банку, приймається правлінням.

45. Розмір змінної винагороди не може перевищувати встановлені законодавчі обмеження для цілей визначення розмірів оплати праці впливових осіб (у випадку, якщо такі застосовуються). Змінна винагорода впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди.

46. Контракт або договір та/або відповідне рішення наглядової ради (для впливових осіб категорії А) або рішення правління, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку (для впливових осіб категорії Б) можуть встановлювати максимальні розміри або порядок визначення максимальних розмірів змінної винагороди (її частин), які можуть бути виплачені/надані впливовій особі з урахуванням обмежень, передбачених пунктом 45 цього розділу.

47. Виплата, відстрочення, скорочення, скасування, повернення змінної винагороди (її частин) впливових осіб здійснюється в порядку, передбаченому розділами 9, 10 цього Положення.

## **6. Ключові показники ефективності членів правління**

48. 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.

49. 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 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.

50. 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.

51. При встановленні КПЕ наглядова рада враховує стратегію розвитку Банку, поточні



потреби діяльності та розвитку Банку, а також досвід встановлення КПЕ за останні роки.

52. 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 змінна винагорода зазначених осіб не повинна залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності. Змінна частина їх винагороди ґрунтується на виконанні функцій, закріплених за відповідною особою, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей.

53. Наглядова рада затверджує КПЕ для членів правління на кожний рік не пізніше кінця лютого поточного року.

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

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

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

56. 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.

57. Порядок та методи оцінки рівня виконання (досягнення) членом правління своїх КПЕ для цілей визначення розміру річної та/або квартальної премії, порядок розрахунку конкретного розміру 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 певних підходів до розрахунку рівня виконання з урахуванням співвідношення загальних, індивідуальних та поведінкових КПЕ, встановлених наглядовою радою на відповідний звітний рік або квартал.

58. 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.

59. 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.

60. 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**

61. 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.

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

63. КПЕ керівника підрозділу внутрішнього аудиту розробляються та затверджуються з урахуванням відповідних законодавчих вимог щодо його/її винагороди. Серед іншого, при розробці КПЕ враховується, що змінна винагорода керівника підрозділу внутрішнього аудиту не повинна залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності. Змінна частина його/її винагороди ґрунтується на виконанні функцій, закріплених за відповідною особою, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей.

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

Оцінка досягнень щодо встановлених КПЕ та продемонстрованої поведінки відбувається в діалозі між працівником і безпосереднім керівником. Для кількісних КПЕ рівні виконання розраховуються автоматично на підставі звітних даних про результати роботи Банку. Для якісних КПЕ працівник здійснює самооцінку своєї діяльності перед оцінкою керівника – обидві оцінки документуються. Після оцінки діяльності керівником вона передається на розгляд керівнику вищого рівня. Результати оцінки діяльності використовуються як основа для нарахування премії.

## **8. Відшкодування витрат членам правління та впливовим особам**

65. 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.

66. 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.

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

68. Банк, в якості негрошового стимулювання членів правління та впливових осіб, має право

відповідно до Політики та інших внутрішніх документів Банку, або умов договорів, контрактів, укладених із членами правління та впливовими особами, або за окремим рішенням наглядової ради (для членів правління, впливових осіб категорії А), рішенням правління, якщо інше не передбачено законодавством та/або статутом Банку (для впливових осіб категорії Б), 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**

69. Базова винагорода виплачується члену правління або впливовій особі щомісячно з дати вступу на посаду три рази на місяць – два аванси, виплата яких здійснюється 15 та 25 числа поточного місяця, та остаточна виплата заробітної плати, виплата якої здійснюється у другий робочий день місяця, наступного за звітним.

У разі, коли день виплати авансу припадає на вихідний, святковий або неробочий день, виплата здійснюється напередодні.

70. 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).

71. 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.

72. Виплата додаткової винагороди членам правління та впливовим особам категорії А здійснюється в строки, визначені відповідним рішенням наглядової ради або затвердженими нею внутрішніми документами Банку.

Виплата додаткової винагороди впливовим особам категорії Б здійснюється у другий робочий день місяця, наступного за звітним або в строки, визначені відповідним рішенням правління, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку.

73. Банк виплачує змінну винагороду членам правління та впливовим особам тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

Виплата змінної винагороди членам правління та впливовим особам категорії А здійснюється в строки, визначені відповідним рішенням наглядової ради.

Виплата піврічної премії за результатами роботи за півріччя впливовим особам категорії Б здійснюється не пізніше 31 липня.

Виплата річної премії за результатами роботи за календарний рік впливовим особам категорії Б здійснюється не пізніше 30 квітня наступного року за звітним<sup>1</sup>, крім виплати відстроченої частини річної

---

<sup>1</sup> Строк виплати річної премії впливовим особам категорії Б до 30 квітня наступного року за звітним не застосовується щодо виплати річної премії за результатами роботи за 2023 рік (надалі – «премія за 2023 рік»). Виплата впливовим особам категорії Б

премії.

Виплата відстроченої частини річної премії членам правління та впливовим особам Банку здійснюється відповідно до вимог, передбачених цим Положенням та Політикою.

Виплата інших премій, які не пов'язані з досягненням КПЕ, впливовим особам категорії Б здійснюється у строки, визначені відповідним рішенням правління, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку, або у строки визначені внутрішніми документами Банку.

74. Виплата частини змінної винагороди відстрочується на період, який визначається наглядовою радою (для правління та впливових осіб категорії А), або правлінням (для впливових осіб категорії Б) відповідно до вимог Політики та цього Положення, та не може становити менше ніж чотири роки.

75. Виплати члену правління, впливовій особі Банку в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень не здійснюються, крім випадку прийняття наглядовою радою (щодо членів правління та впливових осіб категорії А) або правлінням, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку (щодо впливових осіб категорії Б) відповідного рішення, яким визначено порядок здійснення виплат члену правління або впливовій особі в разі його/її звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

76. Враховуючи, що негрошові інструменти, які згідно Положення НБУ № 153 можуть використовуватись банком для виплати змінної винагороди пов'язані із акціями Банку або є інструментами, які за дозволом Національного банку включаються до капіталу Банку, а також враховуючи особливий статус державного банку, єдиним акціонером якого відповідно до Закону України «Про банки і банківську діяльність» є держава, Банком застосовується підхід виплати члену правління, впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

- 1) здійснення виплати 100% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;
- 2) відстрочення виплати 60 % змінної винагороди на період, що становить чотири роки.

77. Банк не застосовує обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені пунктом 76 цього розділу, до члена правління, впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 (тридцять тисяч) євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату введення в дію відповідного рішення про встановлення зазначеного розміру змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену правління впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50 % від розміру фіксованої винагороди.

78. Період відстрочення починається з дня виплати члену правління, впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену правління, впливовій особі (у тому числі колишньому працівнику) або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення/скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди виплачується не раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом розподілення на чотири платежі протягом періоду відстрочення (сума кожного платежу, здійсненого у будь-якому році періоду відстрочення, становить 25 % від усієї відстроченої змінної винагороди).

Рішення про виплату відстроченої змінної винагороди може бути прийнято лише після проведення оцінки наявності критеріїв для застосування зменшення, скасування змінної винагороди, визначених пунктом 80 розділу 7 Політики (**далі – «оцінка наявності критеріїв»**) та з урахуванням рішення

---

премії за 2023 рік здійснюється не пізніше 7 робочих днів після прийняття відповідного рішення про виплату премії за 2023 рік, крім виплати відстроченої частини премії. Виплата відстроченої частини премії за 2023 рік здійснюється відповідно до вимог цього Положення та Політики.

наглядової ради щодо розгляду результатів оцінки наявності критеріїв.

79. Відстрочена частина змінної складової винагороди не є складовою частиною заробітної плати працівника в розумінні Кодексу законів про працю та не є такою, що належить особі (у тому числі колишньому працівнику), до моменту прийняття рішення щодо її виплати, яке базується на оцінці наявності критеріїв.

80. Право на отримання відстроченої змінної винагороди в повному обсязі виникає у члена правління, впливової особи, а також колишнього працівника лише у разі відсутності критеріїв для зменшення, скасування, повернення змінної винагороди, визначених пунктом 80, 83 розділу 7 Політики.

81. У разі звільнення члена правління, впливової особи, виплата відстроченої змінної винагороди, рішення про встановлення якої було прийнято до дати звільнення такої особи, здійснюється колишньому працівнику відповідно до цього Положення, а також умов трудового договору (контракту) та/або угоди про припинення трудового договору (крім випадку, передбаченого пунктом 83 розділу 7 Політики).

82. У разі смерті особи, визнання її безвісно відсутньою або оголошення померлою, сума змінної винагороди (її частини), що належала особі на підставі відповідного рішення про виплату змінної винагороди (її частини), але не була отримана особою, виплачується Банком членам сім'ї, а за їх відсутності включається до складу спадщини у встановленому законодавством порядку.

Після смерті особи, визнання її судом безвісно відсутньою або оголошення померлою оцінка наявності критеріїв у відношенні відповідної особи не здійснюється, рішення про виплату відстроченої змінної винагороди (її частини) не приймається, і така виплата не здійснюється.

83. Для здійснення виплати, відстрочення, зменшення, скасування змінної винагороди члена правління/ впливової особи Банком використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).

#### **10. Порядок зменшення, скасування, повернення змінної винагороди членів правління та впливових осіб**

84. Зменшення, скасування, повернення до 100 % змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/ виплачених за/у попередні періоди) членів правління та впливових осіб, а також колишніх працівників, які займали відповідну посаду в Банку, застосовується за відповідним рішенням Наглядової ради, прийнятим на підставі підтверджуючих документів щодо наявності критеріїв для застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди, визначених пунктом 80 розділу 7 Політики, а також у випадку, передбаченому пунктом 91 цього розділу.

85. Зменшення, скасування, повернення до 100 % змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/ виплачених за/у попередні періоди) за критерієм, передбаченим підпунктом 5) пункту 80 Політики застосовується наглядовою радою у відношенні впливової особи категорії Б або колишнього працівника, який займав відповідну посаду в Банку, з урахуванням результатів попереднього розгляду правлінням питання щодо оцінки наявності зазначеного критерію, а також пропозицій щодо застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди у відношенні особи.

86. Зменшення, скасування, повернення до 100 % змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/ виплачених за/у попередні періоди) членів правління та впливових осіб у разі наявності критеріїв для застосування зменшення, скасування, повернення змінної винагороди, визначених пунктом 80 розділу 7 Політики, застосовується як до осіб, які є працівниками Банку, так і до колишніх працівників.

87. Рішення про повернення особою змінної винагороди, передбачене пунктом 84 цього розділу, може бути прийнято наглядовою радою не пізніше чотирьох років після прийняття рішення про виплату такій особі відповідної частини змінної винагороди, яка підлягає поверненню. Відповідне рішення наглядової ради про повернення змінної винагороди повинно містити, серед іншого:

- критерій повернення змінної винагороди (її частини);

- розмір змінної винагороди (її частини), що підлягає поверненню;
- інформацію про реквізити рахунку Банку, на який має бути здійснено повернення змінної винагороди (її частини);
- строк повернення змінної винагороди (її частини).

Інформація про рішення наглядової ради щодо повернення змінної винагороди доводиться до відома особи шляхом направлення відповідного повідомлення у спосіб, передбачений договором або контрактом.

Повернення особою змінної винагороди здійснюється шляхом перерахування розміру змінної винагороди, що підлягає поверненню, на рахунок Банку, визначений рішенням наглядової ради про повернення змінної винагороди.

88. Оцінка наявності критеріїв, здійснюється не рідше, ніж один раз на рік. Результати оцінки наявності критеріїв розглядаються на засіданні наглядової ради після попереднього розгляду відповідного питання комітетом з винагороди.

89. Оцінка наявності критеріїв здійснюється як у відношенні осіб, які є працівниками Банку, так і у відношенні колишніх працівників.

90. Рішення про виплату відстроченої змінної винагороди може бути прийнято лише після проведення оцінки наявності критеріїв та з урахуванням рішення наглядової ради щодо розгляду результатів оцінки наявності критеріїв.

91. Звільнення члена правління або впливової особи за ініціативою Банку у випадках, передбачених пунктами 3, 4, 7, 8, 12 статті 40, пунктами 1, 2 ст. 41 Кодексу законів про працю є критерієм для скасування змінної винагороди у розмірі, що дорівнює відстроченій змінній винагоді, рішення про виплату якої не було прийнято у встановленому порядку до звільнення особи із підстав, передбачених цим пунктом. Факт звільнення особи у випадках, визначених цим пунктом, є підставою скасування змінної винагороди (її частини) та припинення зобов'язань Банку щодо виплати відстроченої змінної винагороди, що застосовується автоматично та не потребує рішення наглядової ради про скасування змінної винагороди.

## **11. Строк дії контрактів та договорів, виплати зі звільнення членам правління та впливовим особам**

92. 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.

93. Договір із впливовою особою, якщо ним не передбачене інше, діє безстроково. Строк дії контракту або договору із впливовою особою визначається при його затвердженні/укладенні.

94. Виплати зі звільнення, якими є компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням (припиненням) договору/контракту з членом правління або впливовою особою категорії А та пов'язані з можливими обмеженнями щодо їх діяльності після припинення їх повноважень (якщо такі виплати передбачені договором/контрактом), здійснюються в порядку та розмірі, визначеному в контракті чи договорі або рішенні наглядової ради. При цьому, будь-які виплати при звільненні, які передбачені законодавством, сплачуються у розмірі, не меншому, ніж передбачено законодавством України, незалежно від виплати виплат зі звільнення, передбачених цим пунктом Положення.

95. При встановленні розміру виплат зі звільнення у контракті чи договорі або рішенні наглядової ради, 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.

96. Виплати зі звільнення, якими є компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням (припиненням) договору/контракту з впливовими особами категорії Б та пов'язані з можливими обмеженнями щодо їх діяльності після припинення їх повноважень (якщо такі виплати передбачені договором/контрактом), здійснюються в порядку та розмірі, визначеному в договорі/контракті та внутрішніх документах Банку. При цьому, будь-які виплати при звільненні, які передбачені законодавством, сплачуються у розмірі, не меншому, ніж передбачено законодавством України, незалежно від виплати виплат зі звільнення, передбачених цим пунктом Положення.

97. Наглядова рада приймає рішення про перегляд у бік зменшення виплат зі звільнення членам правління, впливовим особам, у разі виявлення на підставі підтверджуючих документів фактів наявності критеріїв, визначених пунктом 80 розділу 7 Політики.

Наглядова рада приймає рішення про перегляд у бік зменшення виплат зі звільнення впливовим особам категорії Б за критерієм, передбаченим підпунктом 5) пункту 80 Політики, з урахуванням результатів попереднього розгляду правління питання щодо оцінки наявності зазначеного критерію, а також пропозицій щодо прийняття рішення про перегляд у бік зменшення виплат зі звільнення відповідним особам.

## **12. Звіти про винагороду членів правління та впливових осіб**

98. 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.

99. Звіти мають містити інформацію щодо:

- сум винагороди, які були нараховані/ виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам правління, впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
- строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
- опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам органу управління, впливовим особам (якщо застосовано);
- фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам правління, впливовим особам змінної винагороди;
- виявлених Банком порушень умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
- інші відомості, передбачені законодавством.

100. Звіт про винагороду членів правління додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

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

таких фактів/заходів на виплату винагороди члену правління;

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

101. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

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

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

- суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
- ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.

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

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

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

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

### **13. Оцінка виплати винагороди та діяльності членів правління і впливових осіб**

107. Наглядова рада здійснює оцінку та контроль за реалізацією цього Положення, за необхідності переглядає його та своїм рішенням може залучити зовнішнього незалежного експерта для проведення незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди, в т.ч. впровадження цього Положення, оцінки діяльності членів правління та/або впливових осіб.

### **14. Заключні положення**

108. Строк, передбачений пунктом 73 розділу 9 цього Положення, щодо виплати річної премії впливовим особам категорії Б до 30 квітня наступного року за звітним не застосовується щодо виплати премії за 2023 рік. Виплата впливовим особам категорії Б премії за 2023 рік здійснюється не пізніше 7 робочих днів після прийняття відповідного рішення про виплату премії за 2023 рік, крім виплати відстроченої частини премії. Виплата відстроченої частини премії за 2023 рік здійснюється відповідно до вимог цього Положення та Політики.

109. За виняткових обставин та за наявності обґрунтованого судження рішенням Правління



Банку можуть бути визначені особливості застосування певних умов цього Положення щодо впливових осіб категорії Б.

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

111. 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.

112. 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.