



Акціонерне товариство комерційний банк "ПриватБанк"

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішення Наглядової ради
протокол № 56/21 від 01 листопада
2021 року

Положення про винагороду членів Правління Банку

Реєстраційний номер: 2021/7454849

Гриф документа: відкритий

Дані про затвердження:



Joint Stock Company Commercial Bank PrivatBank

APPROVED

**Decision of the Bank's Supervisory
Board Minutes No. 56/21 dated November
01, 2021**

Regulation

on Remuneration to the Members of the Management Board of the Bank

Registration number: 2021/7454849

Document status: open

Data on development and update:

Kyiv

1. Загальні питання

1.1. Це положення (далі – “Положення”) про винагороду членів Правління акціонерного товариства комерційного банку “ПриватБанк” (далі – “Банк”), розроблене відповідно до чинного законодавства України (далі – законодавство), статуту Банку (далі – “Статут”), внутрішніх документів Банку, описує систему винагороди членів Правління, визначає порядок встановлення розміру винагороди та її виплати, визначає порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів Правління Банку, а також порядок оприлюднення інформації на веб-сайті Банку про структуру, принципи формування та розмір оплати праці, винагороди, додаткового блага членів Правління Банку.

1.2. Це Положення встановлює прозорі принципи, відповідно до яких визначається та виплачується винагорода членам Правління Банку (далі - “Правління”).

1.3. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

- винагорода - матеріальні виплати у грошовій формі та/або заходи негрошового стимулювання члена Правління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, які включають усі фіксовані та/або змінні складові, передбачені договором / рішенням Наглядової ради Банку;
- виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані із достроковим припиненням повноважень члена Правління за ініціативою Банку;
- договір - трудовий договір (контракт), який укладається з кожним членом Правління на умовах, затверджених Наглядовою радою;

1. General Issues

1.1. This Regulation (hereinafter – the “Regulation”) on Remuneration to the Members of the Management Board of Joint-Stock Company Commercial Bank “PrivatBank” (hereinafter - the “Bank”) developed in accordance with the current legislation of Ukraine (hereinafter – the “Legislation”), the charter of the Bank (hereinafter - the “Charter”), internal documents of the Bank, describes the system of remuneration payable to the members of the Management Board of the Bank”, establishes the procedure for determining the amount of remuneration and payment thereof, establishes the procedure for completing, approving and publishing the report on remuneration to the Members of the Management Board as well as the procedure for publishing on the Bank’s website the information about the structure, principles of determining and the amount of remuneration, additional benefits to the Members of the Management Board.

1.2. This Regulation establishes transparent principles on which the remuneration is determined and paid to the members of the Management Board of the Bank (hereinafter - the “Board”).

1.3. In this Regulation, the below terms have the following meaning:

- remuneration – material payments in the monetary form and/or non-monetary incentives available to a member of the Management Board for the performance of the official duties vested with him/her, including all fixed and/or variable components provided for in the agreement / Supervisory Board decision;
- severance payments – compensatory payments in connection with early termination of the powers of a member of the Management Board upon the initiative of the Bank;
- agreement – employment agreement (contract) to be concluded with each member of the Management Board on the terms approved by the Supervisory Board;

- ключові показники ефективності (далі – КПЕ) - критерії оцінки ефективності члена Правління, які можуть базуватись як на індивідуальних показниках роботи члена Правління, так і на колективних показниках роботи Правління (показниках діяльності Банку), які розробляються Правлінням та затверджуються Наглядовою радою в порядку, передбаченому цим Положенням.
- Наглядова рада – Наглядова рада Банку;
- негрошове стимулювання – заходи в негрошовій формі, що надаються/забезпечуються Банком для членів Правління, які можуть включати забезпечення житлом, страхування, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною.

- key performance indicators (hereinafter – the “KPIs”) - performance evaluation criteria for a member of the Management Board, which may be based on both individual performance indicators of a member of the Management Board and collective performance indicators of the Management Board (Bank’s performance indicators) that are developed by the Management Board and approved by the Supervisory Board in accordance with this Regulation.
- Supervisory Board – the Supervisory Board of the Bank;
- non-monetary incentives – non-monetary benefits granted/provided by the Bank to the members of the Management Board, which may include housing, insurance, providing goods and/or services for free or at a reduced price.

1.4. Інші терміни в цьому Положенні вживаються в значеннях, наведених у Законах України, нормативно-правових актах Національного банку України, а також у внутрішніх документах Банку.

1.4. Other terms in this Regulation are used in the meanings given in the Laws of Ukraine, normative legal acts of the National Bank of Ukraine, as well as in the internal documents of the Bank.

1.5. Це Положення переглядається щорічно. Питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення розглядається Наглядовою радою Банку (далі – Наглядова рада) на підставі пропозицій, що виносяться на розгляд Наглядової ради за поданням Комітету з питань корпоративного управління, винагород та призначень в порядку, передбаченому внутрішніми документами Банку.

1.5. This Regulation shall be reviewed annually. The reasonableness of amendments to this Regulation shall be considered by the Supervisory Board of the Bank (hereinafter - the "Supervisory Board") on the basis of the proposals offered for consideration by the Supervisory Board upon submission by the Corporate Governance, Remuneration and Nomination Committee in accordance with the procedure set out by the internal documents of the Bank.

1.6. Банк розміщує Положення на власній веб сторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Наглядової ради у вигляді нової редакції Положення. З дати набрання чинності нової редакції Положення припиняється дія попередньої редакції.

1.6. The Bank publishes the Regulation on its own website within 15 working days from the date of its approval. Amendments and additions to this Regulation are approved by a decision of the Supervisory Board in the form of a new version of the Regulation. From the date of entry into force of the new version of the Regulation, the previous version shall be terminated.

2. Порядок встановлення винагороди

2. Procedure for establishing the remuneration

2.1. Розмір винагороди членів Правління, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, встановлюється Наглядовою радою.

2.1. The amount of remuneration to the members of the Management Board, including the incentives and compensatory payments, shall be established by the Supervisory Board.

2.2. Розмір винагороди членів Правління встановлюється Наглядовою радою на підставі пропозицій Комітету з питань корпоративного управління, винагород та призначень та не може бути змінений без отримання попередньої позиції Комітету з питань корпоративного управління, винагород та призначень

2.3. 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 Банку та фінансовий стан Банку.

2.4. При встановленні розміру та умов виплати винагороди Наглядова рада може брати до уваги ринкові показники розмірів і умов виплати винагороди на посадах, які за судженням Наглядової ради є співмірними із посадами членів Правління Банку за функціональними обов'язками, рівнем відповідальності, особливостями діяльності, профілю ризику тощо. Наглядова рада може залучати зовнішніх незалежних експертів для аналізу ринкових практик та стандартів розміру винагороди керівників такого рівня.

2.5. За рішенням Наглядової ради може проводитися оцінка впровадження цього Положення із залученням зовнішнього незалежного експерта.

2.6. Банк укладає з кожним членом Правління договір на умовах, затверджених Наглядовою радою, в якому визначаються, серед іншого, умови щодо винагороди члена Правління.

2.7. Строк дії договору має відповідати строку повноважень члена Правління. Договір може передбачати збереження чинності окремих його положень після припинення повноважень (звільнення) члена Правління.

2.8. Розмір винагороди, визначений у договорі, не може бути переглянутий Банком в односторонньому порядку, крім випадків, прямо передбачених актами законодавства та положеннями укладеного договору із таким членом Правління.

2.2. The amount of remuneration to the members of the Management Board shall be established by the Supervisory Board on the basis of the proposals of the Corporate Governance, Remuneration and Nomination Committee, and shall not be changed without obtaining a prior viewpoint of the Corporate Governance, Remuneration and Nomination Committee.

2.3. Any remuneration must be reasonably substantiated subject to the size, corporate structure, specific aspects of operations 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 of the Bank and the financial standing of the Bank.

2.4. When establishing the amount and the terms for remuneration payments, the Supervisory Board may take into account market indicators of the amount and terms of the remuneration payments for the positions, which, in the opinion of the Supervisory Board, are comparable with the positions of the members of the Management Board in part of the functional responsibilities, the level of responsibility, specific aspects of operations, the risk profile, etc. The Supervisory Board may engage external independent experts to analyse market practices and standards applicable to the amount of remuneration payable to the executives of the relevant level.

2.5. Upon the decision of the Supervisory Board, the implementation of this Regulation may be evaluated with the involvement of an external independent expert.

2.6. The Bank shall conclude an agreement with each member of the Management Board on the terms approved by the Supervisory Board, which shall set out, *inter alia*, the terms of remuneration of a member of the Management Board.

2.7. The effective term of the agreement shall correspond to the term of office of the relevant member of the Management Board. The agreement may also provide that some of its provisions will survive after the termination of the authorities (dismissal) of a member of the Management Board.

2.8. The amount of remuneration set out in the agreement shall not be revised by the Bank unilaterally, save for the instances expressly provided by the Legislation and the provisions of the agreement with such a Member of the Management Board.

2.9. Винагорода члена Правління виплачується в національній валюті України. Розмір винагороди члена Правління може бути встановлений як у національній валюті України, так і в іноземній валюті.

2.10. Витрати на оплату винагороди членів Правління несе Банк.

3. Структура винагороди

3.1. Винагорода членів Правління складається з фіксованої та змінної винагороди.

3.2. Фіксована винагорода членів Правління, зокрема:

3.2.1.має наперед визначений розмір відповідно до умов договору;

3.2.2.не залежить від результатів діяльності Банку;

3.2.3.є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана, та не може бути витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, прямо передбачених законодавством та/або умовами договору;

3.2.4.має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;

3.2.5.має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління його обов'язків за договором; та

3.2.6.не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

3.3. Фіксована винагорода складається з базової винагороди та додаткової винагороди.

3.4. Базовою винагородою є посадовий оклад (місячна заробітна плата), який підлягає виплаті кожному члену Правління за виконання обов'язків члена Правління.

3.5. Додатковою винагородою є доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, договором та/або рішенням Наглядової ради, а також заходи негрошового стимулювання.

2.9. Remuneration to a member of the Management Board shall be payable in the national currency of Ukraine. The amount of remuneration to a member of the Management Board may be established both in the national currency of Ukraine and in a foreign currency.

2.10. Expenses related to the payment of remuneration to the members of the Management Board shall be borne by the Bank.

3. Structure of remuneration

3.1. Remuneration payable to the members of the Management Board consists of a fixed remuneration and a variable remuneration.

3.2. In particular, a fixed remuneration payable to members of the Management Board:

3.2.1.is in the amount predetermined in accordance with the agreement;

3.2.2.does not depend on the operating results of the Bank;

3.2.3.is guaranteed and cannot be changed, cancelled, or suspended, and cannot be claimed back by the Bank, save as in the instances expressly provided by law and/or provisions of the agreement;

3.2.4.has transparent and clear terms for its determination, calculation, and payment;

3.2.5.has a permanent nature as a payment during the entire period of performance by the member of the Management Board of his/her duties under the agreement; and

3.2.6.does not encourage taking risks that are not acceptable under normal conditions.

3.3. A fixed remuneration consists of a basic remuneration and an additional remuneration.

3.4. Basic remuneration means the official salary (monthly salary) payable to each member of the Management Board for performance of his/her duties as the member of the Management Board

3.5. Additional remuneration means surcharges, allowances, guarantee, and compensatory payments provided by the effective legislation, agreement and/or decision of the Supervisory Board, and non-monetary incentives.

3.6. Змінною винагородою є квартальні та річні премії, а також заходи негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежить від підсумків роботи члена Правління та/або фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період, які можуть виплачуватися/надаватися в залежності від рішення Наглядової ради.

3.7. Премія за підсумками роботи за рік (річна премія) – це негарантована складова 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 ефективної роботи Банку.

3.8. Річна премія виплачується члену Правління згідно з рішенням Наглядової ради на підставі аналізу виконання ключових показників ефективності (далі – "КПЕ"), встановлених йому (їй) на відповідний рік.

3.9. Наглядова рада може коригувати (збільшувати або зменшувати) розмір річної премії для члена Правління з огляду на досягнення ним/нею індивідуальних цілей (у тому числі, без обмежень, за результатами досягнення цілей, не охоплених КПЕ, встановлених для відповідного члена Правління на відповідний рік) за рішенням Наглядової ради.

3.10. Наглядова рада може встановлювати членам Правління премії за підсумками роботи за квартал (квартальні премії) та визначати умови виплати таких премій.

4. Умови виплати фіксованої винагороди

4.1. Базова винагорода

4.1.1. Базова винагорода виплачується члену Правління щомісячно з дати вступу на посаду щонайменше двома частинами в строки, встановлені внутрішніми документами Банку.

3.6. Variable remuneration means quarterly and annual bonuses, as well as non-monetary incentives, the amount, payment and/or granting of which depends on the performance by a member of the Management Board and/or the Bank's financial results in the relevant reporting period, which can be paid / provided depending on the decision of the Supervisory Board.

3.7. Bonus based on performance within a year (annual bonus) is a non-guaranteed ('at risk') component of remuneration, which motivates for achievement of the approved strategic and short-term financial, operational, and other objectives, as well as individual performance objectives in order to implement the development strategy of the Bank and ensure efficient operation of the Bank.

3.8. Annual bonus is paid to Board members pursuant to a decision of the Supervisory Board based on the analysis of the achievement of the key performance indicators (hereinafter - the "KPIs") set for him/her for the relevant year.

3.9. The Supervisory Board may adjust (upwards or downwards) annual bonus for the Board members based on his/her achievement of individual performance objectives (including, without limitation, based on achievement of objectives not encompassed by the KPIs set for the relevant Board members for the relevant year) by the decision on of the Supervisory Board.

3.10. The Supervisory Board may approve bonuses for Board members based on their performance within a quarter (quarterly bonuses) and define the conditions for payment of such bonuses.

4. Conditions of payment of fixed remuneration

4.1. Basic remuneration

4.1.1. The basic remuneration shall be payable to a member of the Management Board on a monthly basis, commencing from the date of his/her taking office, in at least two instalments within the period established by the internal regulations of the Bank.

- 4.1.2. У разі встановлення Наглядовою радою розміру базової винагороди в іноземній валюті, така винагорода члену Правління нараховується та виплачується у національній валюті України — гривні за офіційним курсом Національного банку України до іноземної валюти на дату виплати винагороди.
- 4.1.2. If the Supervisory Board establishes the amount of the basic remuneration in foreign currency, such remuneration to the member of the Management Board shall be calculated and paid in the national currency of Ukraine - hryvnia at the official foreign currency exchange rate established by the National Bank of Ukraine as of the date of payment of the remuneration.
- 4.1.3. У разі вступу члена Правління 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).
- 4.1.3. Where a member of the Management Board takes office (starts working) not from the beginning of the calendar month, the basic remuneration for the period from the date of his/her taking office to the end of the calendar month in which he/she took office shall be calculated pro rata to the number of business days from the date of his/her taking office (inclusive).
- 4.1.4. У разі дострокового припинення повноважень (звільнення) члена Правління базова винагорода за останній календарний місяць перебування на відповідній посаді виплачується пропорційно кількості робочих днів, протягом яких член Правління виконував свої посадові обов'язки.
- 4.1.4. In case of early termination of authorities (dismissal) of a member of the Management Board, the basic remuneration for the last calendar month of his/her holding the relevant position shall be payable pro rata to the number of business days during which the member of the Management Board was performing his/her official duties.
- 4.1.5. Виплати зі звільнення здійснюються в порядку та розмірі, визначеному в договорі чи рішенні Наглядової Ради, але не менше розміру передбаченого законодавством. В разі встановлення розміру виплат зі звільнення в договорі чи рішенні Наглядової ради в розмірі більшому, ніж мінімальний передбачений законодавством, Наглядова рада враховує пропозиції Комітету з питань корпоративного управління, винагород та призначень, ринкові практики щодо розміру виплат зі звільнення та обсяг обов'язків члена Правління, в тому числі щодо тимчасового обмеження працевлаштування та діяльності такого члена Правління після припинення його повноважень в Банку (якщо застосовно). Виплати зі звільнення можуть здійснюватися з розстроченням платежів, якщо це передбачено умовами договору.
- 4.1.5. Severance payments shall be made in the manner and amount specified in the contract or decision of the Supervisory Board but not less than the amount provided by law. In case of setting the amount of severance payments in the agreement or decision of the Supervisory Board in the amount higher than minimum amount provided for by the law, the Supervisory Board takes into account the proposals of the Corporate Governance, Remuneration and Nomination Committee, market practices on the amount of severance payments and the volume of duties of the Management Board member, including temporary employment restrictions and activities restrictions of such member of the Management Board after the termination of his/her powers in the Bank (if applicable). Severance payments may be made in instalments if provided by the terms of the agreement.
- 4.2. Додаткова винагорода
- 4.2. Additional remuneration

4.2.1. Розмір та види додаткової винагороди для кожного члена Правління встановлюються рішенням Наглядової ради. Розмір та виплата додаткової винагороди не залежать від результатів роботи члена Правління.

4.2.2. Члену Правління на підставі належних підтверджуючих документів компенсуються понесені членом Правління збитки, шкода або витрати (в тому числі, витрати на правову допомогу) у зв'язку з будь-якими спорами, позовами, претензіями або провадженнями, в тому числі судовими, (триваючими, завершеними або такими, що обґрунтовано можуть виникнути) цивільного, кримінального, адміністративного та іншого характеру (як в Україні, так і за кордоном), пов'язаними з виконанням членом Правління своїх функцій, повноважень і обов'язків члена Правління, зокрема, обов'язків за договором, які виникають як протягом перебування члена Правління на посаді, так і після припинення його повноважень, на умовах, передбачених договором.

4.2.3. Компенсація витрат, передбачених пунктом 4.2.2 цього Положення, здійснюється в порядку, встановленому внутрішніми документами Банку та/або договором, на запит члена Правління, за умови отримання Банком документів, що підтверджують такі витрати.

4.2.4. Витрати, передбачені пунктом 4.2.2 цього Положення, можуть оплачуватись страховою компанією або безпосередньо Банком, якщо Банк є бенефіціаром таких виплат за договором страхування ризиків.

4.2.5. За рішенням Наглядової ради Банк може забезпечувати та надавати члену Правління наступні види негрошового стимулювання в рамках фіксованої винагороди:

- 1) медичне страхування члена Правління;
- 2) забезпечення житлом;

4.2.1. The amount and types of the additional remuneration for each member of the Management Board shall be established by the relevant 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.

4.2.2. A member of the Management Board shall be reimbursed on the basis of appropriate supporting documents against losses, damages or costs incurred by a member of the Management Board (including legal fees) in connection with any disputes, lawsuits, claims or proceedings, including brought to the courts (pending, completed or potential), of civil, criminal, administrative and other nature (both in Ukraine and abroad) related to the performance by a member of the Management Board of his/her functions, powers and duties of a member of the Management Board, including obligations under the agreement, which arise both during the term of office of a member of the Management Board and after the termination of his/her powers, on the terms stipulated by the agreement.

4.2.3. Reimbursement of expenses provided for in Clause 4.2.2 of this Regulation shall be carried out in accordance with the procedure established by internal documents of the Bank and/or the agreement, at the request of a member of the Management Board, provided that the Bank receives documents confirming such expenses.

4.2.4. The expenses provided for in Clause 4.2.2 of this Regulation may be paid by the insurance company or directly by the Bank if the Bank is the beneficiary of such payments under the risk insurance agreement.

4.2.5. 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) medical insurance of a Management Board member;
- 2) provision of housing;

3) інші заходи грошового та негрошового стимулювання, визначені рішенням Наглядової ради.

5. Розрахунок та умови виплати змінної винагороди

5.1. За рішенням Наглядової ради члену Правління можуть виплачуватися (надаватись) такі види змінної винагороди:

5.1.1.квартальна премія (за результатами роботи за календарний квартал);

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

5.1.3.заходи негрошового стимулювання, які залежать від результатів роботи члена Правління за відповідний період.

5.2. Виплата змінної винагороди члену Правління залежить від фінансових результатів діяльності Банку та/або ефективності діяльності члена Правління та Правління в цілому, яка оцінюється, в тому числі, на підставі КПЕ, затверджених Наглядовою Радою на відповідний період

5.3. З метою проведення оцінки діяльності членів Правління Наглядова рада може залучати зовнішнього незалежного експерта.

5.4. З метою оцінки діяльності членів Правління, Правління розробляє та пропонує, а Наглядова рада щороку затверджує річні (та може затверджувати квартальні) КПЕ для кожного члена Правління. КПЕ членів Правління та порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень кожного члена Правління та потенційний вплив його професійної діяльності на фінансові результати діяльності Банку.

5.5. Квартальні та/або річні КПЕ члена Правління з управління ризиками, на підставі яких здійснюється оцінка рівня виконання (досягнення) ним своїх КПЕ, розробляються та затверджуються з урахуванням законодавчих вимог щодо винагороди члена Правління з управління ризиками.

3) other monetary and non-monetary incentives determined in the decision of the Supervisory Board.

5. Calculation and conditions of payment of variable remuneration

5.1. 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:

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

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

5.1.3.non-monetary incentives, which depend on the results of work of a member of the Management Board for the respective period.

5.2. The payment of a variable remuneration to a member of the Management Board depends on the Bank's financial results and/or efficiency of performance of a member of the Management Board and the Management Board as a whole, which is evaluated, in particular, on the basis of KPIs in the manner prescribed by the decision of the SB.

5.3. In order to carry out evaluation of the performance of the members of the Management Board, the Supervisory Board may engage an external independent expert.

5.4. With the purpose to evaluate the performance of members of the Management Board, the Management Board develops and proposes, and the Supervisory Board annually approves annual (and may approve quarterly) KPIs for each member of the Management Board. 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.

5.5. Quarterly and/or annual KPIs of the member of the management board on risk management on the basis of which level of performance (achievement) of his KPIs is assessed, shall be developed and approved taking into account statutory limitations regarding remuneration of the member of the management board on risk management.

5.6. За рішенням Наглядової ради, затверджені квартальні та річні КПЕ можуть переглядатися протягом відповідного року з метою врахування економічних, політичних та інших факторів, що знаходяться поза контролем Банку та впливають на виконання квартальних та річних КПЕ.

5.7. Розмір квартальної та річної премії визначається Наглядовою радою на підставі оцінки рівня досягнення членом Правління своїх КПЕ, встановлених на відповідний квартал та рік.

5.8. Договір та/або відповідне рішення Наглядової Ради можуть встановлювати максимальні розміри або порядок визначення максимальних розмірів квартальної та річної премії (її частин), які можуть бути виплачені члену Правління. Конкретні розміри квартальної та річної премії (її частин), що підлягають виплаті члену Правління, визначаються рішенням Наглядової ради.

5.9. Розміри річної та квартальної премій не можуть перевищувати законодавчі обмеження, що застосовуються для цілей визначення розмірів оплати праці членів Правління (у випадку, якщо такі застосовуються).

5.10. 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.

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

5.12. Порядок оцінки рівня виконання (досягнення) членом Правління своїх КПЕ для цілей визначення розміру основної та додаткової частин річної премії 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

5.6. Pursuant to the decision of the Supervisory Board, approved quarterly and annual KPIs may be reviewed during the respective year in order to take into account economic, political and other factors beyond the Bank's control that affect the achievement of quarterly and annual KPIs.

5.7. The amount of the quarterly and annual bonuses is determined by the Supervisory Board on the basis of evaluation of the level of achievement by the Management Board member of his/her KPIs set for the respective quarter and year.

5.8. The agreement and/or the Supervisory Board decision may set the maximum amounts or the procedure for determining maximum amounts of quarterly and annual bonuses (its parts) that may be paid to a member of the Management Board. Specific amounts of quarterly and annual bonuses (its parts) to be paid to the members of the Management Board shall be determined by the decision of the Supervisory Board.

5.9. The amounts of the annual and quarterly bonuses may not exceed the statutory limitations used for the purposes of determining the amount of remuneration of the member of the Management Board (should such apply).

5.10. 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 threshold (minimum) KPIs set by the Supervisory Board decision for the respective quarter and/or year.

5.11. In determining the specific amount of quarterly and/or annual bonus payable to a member of the Management Board whose KPIs provide for 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 Supervisory Board decision.

5.12. Procedure for 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, 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 procedure for

КПЕ визначаються відповідним рішенням Наглядової ради.

determining thresholds (minimum) KPI values are determined and Supervisory Board decision.

МЕТОДИ

METHODS

5.13. Для оцінки виконання членом Правління своїх КПЕ використовуються методи, визначені рішенням Наглядової Ради. Зазначені методи розробляються та базуються на поєднанні різних підходів до розрахунку рівня виконання членом Правління своїх КПЕ з урахуванням співвідношення колективних та індивідуальних КПЕ, встановлених Наглядовою радою на відповідний звітний рік.

5.13. The methods defined by this Regulation are used to assess the performance by a member of the Management Board of his/her KPIs. These methods are developed and based on a combination of different approaches to calculating the level of performance by a member of the Management Board of his/her KPIs, taking into account the ratio of collective and individual KPIs established by the Supervisory Board for the respective reporting year.

5.14. Ключові показники ефективності (КПЕ) – вимірювальні критерії оцінки ефективності члена Правління, які затверджуються Наглядовою радою. Рівень їх виконання оцінюється Наглядовою радою з метою визначення успішності на підставі досягнення (виконання) конкретних цілей та завдань.

5.14. KPI is a subset of key measurable criteria for assessment of the effectiveness of members of the Management Board, approved by the Supervisory Board. The level of their implementation is assessed by the Supervisory Board in order to determine success based on the achievement (fulfillment) of specific goals and objectives.

5.15. 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.

5.15. 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.

5.16. Наглядова рада встановлює такі види КПЕ для кожного члена Правління:

5.16. The Supervisory Board sets the KPIs of the following types for each Board member:

5.16.1. загальні КПЕ – 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. Загальні КПЕ можуть бути кількісними та якісними;

5.16.1. common KPIs – relate to overall performance of the Bank and implementation of the strategy. Common KPIs are aimed at improving collaboration among the Board members and improving understanding of common responsibility for the overall performance of the Bank. Common KPIs can be qualitative and quantitative;

5.16.2. індивідуальні КПЕ – вимірюються за кожною окремою бізнес-лінією / функцією і можуть складатися з, без обмеження, специфічних для бізнесу 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. Індивідуальні КПЕ можуть бути кількісними та якісними;

5.16.2. individual KPIs – 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. Individual KPIs can be quantitative and qualitative;

- 5.16.3. КПЕ компетенції (поведінкові КПЕ) – є дискреційною частиною КПЕ, що дозволяють Наглядовій раді оцінювати внесок кожного члена Правління в результат діяльності Банку, який менше піддається виміру, включаючи, без обмеження, такі фактори, як командна робота, лідерство, розвиток талантів, навчання команди, розвиток корпоративної культури, комунікація та професійна етика. Визначення досягнення поведінкових КПЕ проводиться на підставі оцінки Наглядової ради. При визначенні досягнення поведінкових КПЕ може враховуватися всестороннє оцінювання.
- 5.17. При встановленні КПЕ Наглядова рада враховує стратегію розвитку Банку, поточні потреби діяльності та розвитку Банку, а також досвід роботи з КПЕ за останні роки.
- 5.18. Наглядова рада застосовує єдиний підхід до всіх членів Правління щодо визначення загальних КПЕ та індивідуальних КПЕ, але за умови, що КПЕ (та річні премії), встановлені для члена Правління (з питань управління ризиками) не можуть залежати від результатів діяльності бізнес-підрозділів Банку, які є об'єктом їх відповідного контролю.
- 5.19. Наглядова рада затверджує КПЕ для членів Правління на кожний наступний рік до кінця грудня попереднього року.
- 5.20. Рішення Наглядової ради щодо встановлення КПЕ на кожний рік включає щонайменше наступне:
- 5.20.1. загальні КПЕ – визначення, система показників вимірювання (оцінки) виконання та питому вагу (відсоток) у загальній структурі КПЕ
- 5.20.2. індивідуальні КПЕ – визначення, система показників вимірювання (оцінки) виконання та питому вагу (відсоток) у загальній структурі КПЕ;
- 5.20.3. поведінкові КПЕ – основні критерії розподілу та питому вагу (відсоток) у загальній структурі КПЕ.
- 5.21. Наглядова рада затверджує питому вагу (відсоток) загальних, індивідуальних та поведінкових КПЕ у загальній структурі КПЕ на кожен рік.
- 5.16.3. competence (behavioral) KPIs – are a discretionary portion of the KPIs allowing the Supervisory Board to evaluate less tangible contribution of each Executive to the result of the Bank, including, without limitation, factors such as teamwork, leadership, developing talent, education of the team, developing corporate culture, communication, and work ethics. Behavioral KPIs are assessed based on the evaluation by the Supervisory Board. 360-degree assessment may contribute to the behavioral KPIs assessment.
- 5.17. 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 the recent years.
- 5.18. The Supervisory Board applies common approach for all Board members with regard to specification of common KPIs and individual KPIs, provided, however, that the KPIs (and annual bonuses) of the member of the Management Board (Chief Risk Officer) may not depend on the results of activities of the business units of the Bank that are subject to their respective control.
- 5.19. The Supervisory Board approves the KPIs for Board members for each subsequent year by the end of December of the preceding year.
- 5.20. Resolution of the Supervisory Board on the KPIs for each year comprises at least the following:
- 5.20.1. common KPIs – description, completion metrics and weight (percentage) within the overall structure of the KPIs;
- 5.20.2. individual KPIs – description, completion metrics and weight (percentage) within the overall structure of the KPIs;
- 5.20.3. behavioral KPIs – main criteria for assignment and weight (percentage) within the overall structure of the KPIs.
- 5.21. The Supervisory Board approves the weight (percentage) of the common, individual and behavioral KPIs within the overall structure of the KPIs for each year.

5.22. КПЕ на кожен рік розробляються за участі і з консультаціями з членами Правління. Як керівники відповідних бізнес-ліній / функцій члени Правління можуть пропонувати, серед іншого, власні індивідуальні КПЕ, а Наглядова рада може враховувати їхні пропозиції.

5.23. 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 управління Банку, та/або (в) строк роботи члена Правління у такому періоді є меншим за повний календарний квартал, та/або рік відповідно, 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.

5.24. Виплата змінної винагороди здійснюється в строки, визначені відповідним рішенням Наглядової ради. Договір або рішення Наглядової ради можуть передбачати умови розстрочення або відстрочення виплати змінної винагороди або її частини.

5.25. У випадках та на умовах, передбачених договором 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).

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

5.22. The KPIs for each year are prepared with participation and in consultation with the Board members. As owners of their lines of business / functions, the Board members may suggest their own individual KPIs, amongst other things, and the Supervisory Board may take their suggestions into consideration.

5.23. 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) development strategy of the Bank has not been approved by the highest governing 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, 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.

5.24. The payment of variable remuneration is made within the time limits established by the decision of the Supervisory Board. The agreement or decision of the Supervisory Board may provide conditions of installment or deferral of payment of variable remuneration or part thereof.

5.25. In cases and under the terms provided for in the agreement 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, the variable remuneration was paid on the basis of information that subsequently turned out to be untrue and/or inaccurate, and/or the fact of improper performance of duties by a member of the Management Board was revealed, as a result of which damage was caused to the Bank).

5.26. 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.

6. Звіт про винагороду

6.1. Банк готує звіт про винагороду членів Правління (далі – “Звіт”) відповідно до вимог, які встановлюються законодавством.

6.2. Звіт має розкривати інформацію щодо винагороди, отриманої членами Правління (в розрізі її складових) за звітний фінансовий рік, а також щодо особливостей застосування Банком системи винагороди у звітному фінансовому році.

6.3. Звіт має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій члену Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

6.4. На підставі даних річної фінансової звітності Банку, підтвердженої зовнішнім аудитором Банку, та з урахуванням результатів оцінки виконання членами Правління своїх КПЕ, Правління розробляє проект Звіту та надає на розгляд Комітету з питань корпоративного управління, винагород та призначень.

6.5. За результатами розгляду Комітетом з питань корпоративного управління, винагород та призначень проекту Звіту та інших матеріалів, наданих Правлінням згідно з внутрішніми документами Банку, Комітет з питань корпоративного управління, винагород та призначень надає коментарі, зауваження та пропозиції до проекту Звіту для їх доопрацювання Правлінням (за необхідності). Правління враховує коментарі Комітету з питань корпоративного управління, винагород та призначень до проекту Звіту.

6.6. Одночасно із затвердженням результатів оцінки діяльності Правління за звітний фінансовий рік, Наглядова рада затверджує Звіт за поданням і після його розгляду Комітетом з питань корпоративного управління, винагород та призначень.

6.7. Банк розміщує Звіт на власній веб сторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою, в тому числі затвердження будь-яких змін до Звіту.

6. Remuneration report

6.1. The Bank prepares a report on the remuneration to the members of the Management Board (hereinafter - the “Report”) in accordance with the requirements established by the legislation.

6.2. The Report shall disclose information on the remuneration received by the members of the Management Board (in terms of its components) for the reporting financial year, as well as on the specifics of the Bank's application of the remuneration system in the reporting financial year.

6.3. The Report shall contain information on the provision of loans, credits, or guarantees (indicating the amounts and interest rates) to a member of the Management Board by the Bank during the reporting financial year and/or by related persons of the Bank.

6.4. Based on the Bank's annual financial statements verified by the Bank's external auditor and taking into account the results of the evaluation of the KPIs' performance by Management Board members, the Management Board develops a draft Report and submits for consideration by the Corporate Governance, Remuneration and Nomination Committee.

6.5. Based on the results of consideration by the Corporate Governance, Remuneration and Nomination Committee of the draft Report and other materials provided by the Management Board in accordance with internal documents of the Bank, the Corporate Governance, Remuneration and Nomination Committee provides comments, remarks, and proposals to the draft Report for its finalization by the Management Board (if necessary). The Management Board takes into account the comments of the Corporate Governance, Remuneration and Nomination Committee on the draft Report.

6.6. Simultaneously with the approval of the results of the evaluation of the Management Board for the reporting financial year, the Supervisory Board approves the Report upon submission and after its consideration by the Corporate Governance, Remuneration and Nomination Committee.

6.7. The Bank publishes the Report on its own website on the Internet within 15 business days from the date of its approval by the Supervisory Board, including approval of any changes to the Report.

- 6.8. У річному звіті Банку зазначається інформація про виплати винагороди членам Правління, здійснені протягом звітнього фінансового року, зокрема, інформація про:
- 6.8.1. суми винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількість одержувачів;
- 6.8.2. суми невиключеної відкладеної винагороди;
- 6.8.3. суми відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, сплачені протягом звітнього фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
- 6.8.4. виплати під час прийняття на роботу, здійснені протягом фінансового року, та кількість одержувачів таких виплат;
- 6.8.5. суми виплат під час звільнення, здійснені протягом фінансового року, та кількість одержувачів таких виплат.
- 6.8. The Bank's annual Report shall contain information on remuneration payments to members of the Management Board made during the reporting financial year, including information on:
- 6.8.1. amounts of remuneration for the reporting financial year in terms of fixed and variable components and the number of recipients;
- 6.8.2. amounts of unpaid deferred remuneration;
- 6.8.3. 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;
- 6.8.4. payments made when hiring during the financial year and the number of recipients of such payments;
- 6.8.5. amounts of severance payments made during the financial year and the number of recipients of such payments.