



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради  
АТ «КРИСТАЛБАНК»  
Протокол №17  
від «19» квітня 2024 р.

Голова Наглядової ради

**В.А. Копилов**

ПОГОДЖЕНО

Рішенням Правління  
АТ «КРИСТАЛБАНК»  
Протокол №28  
від «18» квітня 2024 р.

Голова Правління

**Л.А. Гребінський**

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ВИНАГОРОДУ  
ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ  
АТ «КРИСТАЛБАНК»**

Київ 2024

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КРИСТАЛБАНК» (далі – Положення) є внутрішнім документом АТ «КРИСТАЛБАНК» (далі – Банк).

1.2. Положення розроблено у відповідності до положень Політики винагороди АТ «КРИСТАЛБАНК» та вимог законодавства, в тому числі Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Національного банку України від 30.11.2020 № 153 (із змінами та доповненнями) та визначає і описує систему винагороди членів Правління та впливових осіб Банку.

1.3. Реалізація Положення здійснюється з урахуванням особливостей діяльності Банку, характеру і обсягів банківських операцій, профілю ризику Банку, дотримання/виконання стратегії Банку, його бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

1.4. Це Положення відповідає впровадженій Банком системі корпоративного управління, засадам корпоративної культури, відповідальній ділової поведінки на ринку праці та спрямоване на підвищення результативності та ефективності діяльності членів Правління та впливових осіб Банку, з метою створення їх матеріальної та моральної зацікавленості в досягненні Банком цілей, передбачених бізнес-стратегією, збільшення його прибутковості та ефективності, забезпечення захисту інтересів вкладників, акціонерів та кредиторів Банку.

1.5. Це Положення є складовою частиною системи винагороди Банку.

1.6. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди членам Правління та впливовим особам не здійснюється. Комітет Наглядової ради з питань призначень та винагород (у разі його створення) має право за рішенням Наглядової ради та/або за власною ініціативою здійснювати перевірку відповідності винагороди ринковим показникам або ініціювати проведення незалежної зовнішньої оцінки.

1.7. У даному Положенні використовуються найменування структурних підрозділів/внутрішніх документів Банку, які діють на момент затвердження цього Положення. У подальшій діяльності Банку такі найменування можуть змінюватися, тому пріоритет віддається функціям, які виконуються такими підрозділами/ процесам, які описуються такими документами, а не їх найменуванню. Зміни найменувань структурних підрозділів/ внутрішніх документів Банку не потребують внесення змін до цього Положення.

1.8. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі у зв'язку із внесенням змін та доповнень до законодавчих та нормативно-правових актів, прийняттям нових законодавчих та нормативно-правових актів, керівники та працівники Банку керуються даним Положенням у частині, що не суперечить чинному законодавству.

## 2. НОРМАТИВНА БАЗА

№	Найменування документа
1	Закон України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 № 2121-III, із змінами і доповненнями
2	Закон України «Про акціонерні товариства», із змінами і доповненнями
3	Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затверджене постановою Національного банку України від 11.06.2018 № 64, із змінами та доповненнями
4	Положення про політику винагороди в банку, затверджене постановою Національного банку України від 30.11.2020 № 153, із змінами та доповненнями (далі – Положення НБУ № 153)

5	Методичні рекомендації щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалені рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 № 814-рш
6	Статут АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРИСТАЛБАНК» (далі – Статут)
7	Колективний договір, укладений між адміністрацією та трудовим колективом ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРИСТАЛБАНК» (далі – Колективний договір)

### 3. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

**Банк** – АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КРИСТАЛБАНК» у складі структурних підрозділів Головного офісу та відокремлених підрозділів Банку.

**Винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання за виконання покладених посадових обов'язків на члена Правління/ впливову особу Банку, яка включає всі фіксовані та змінні складові винагороди, передбачені умовами трудового договору (контракту), укладеного між членом Правління/впливовою особою та Банком/ рішенням Комітету з питань винагород та призначень/ рішенням Наглядової ради Банку.

**Впливова особа** - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена Наглядової ради та члена Правління Банку (далі - член органу управління). Порядок та критерії визначення впливових осіб Банку встановлюється Політикою винагороди Банку.

**Виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом Правління, впливовою особою Банку та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором).

**Змінна винагорода члена Правління/ впливової особи** – це складова винагороди працівника Банку яка не є фіксованою винагородою та встановлюється на підставі критеріїв та/або в порядку визначеному цим Положенням з урахуванням Політики винагороди Банку.

**Комітет з винагороди (Комітет з питань призначень та винагород)** - комітет Наглядової ради Банку, до предмета відання якого належать, зокрема, але не виключно питання з розроблення та періодичного перегляду Політики винагороди, надання Органам управління Банку рекомендацій/ пропозицій щодо визначення винагород керівникам/ посадовим особам Банку/ впливовим особам Банку.

**Фіксована винагорода члена Правління/ впливової особи** – складова винагороди яка включає основну заробітну плату (посадовий оклад) та компоненти додаткової заробітної плати і компенсаційних виплат, а саме: доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством України (зокрема, але не виключно: індексація заробітної плати, оплата щорічних та додаткових відпусток, компенсація за невикористану відпустку, фіксована надбавка за виконання додаткових функціональних обов'язків, оплата тимчасової непрацездатності за рахунок коштів Банку та фондів державного соціального страхування, допомоги по вагітності та пологах, виплата за роботу у вихідні та святкові дні, матеріальна допомога працівникам - військовослужбовцям, які знаходяться у лавах ЗСУ, оплата праці за час перебування у відрядженні (крім відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення)), та яка одночасно відповідає наступним критеріям:

- ґрунтується на задалегідь визначених критеріях;
- має розмір, наперед визначений штатним розписом Банку та/або умовами цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління/ впливовою особою Банку;
- відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції та в умовах укладеного з членом Правління/ впливовою особою договору;

- не залежить від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
- не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління/ впливовою особою його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

**Правління Банку** – колегіальний виконавчий орган Банку, що здійснює управління поточною діяльністю Банку, формування фондів, необхідних для статутної діяльності Банку, та несе відповідальність за ефективність його роботи згідно з принципами та порядком, встановленими Статутом Банку, рішеннями Загальних зборів акціонерів та Наглядової ради Банку. Правління підзвітне Загальним зборам акціонерів, Наглядовій раді Банку та організовує виконання їх рішень.

**Підрозділи контролю** – підрозділи Банку, які здійснюють об’єктивну та незалежну оцінку діяльності Банку, забезпечують достовірність звітності, виконання Банком своїх зобов’язань. Такими підрозділами є Підрозділ ризик-менеджменту, Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та Підрозділ внутрішнього аудиту.

**Трудовий договір (контракт)** – правочин, який регулює трудові та інші пов’язані з ними відносини між членом Правління/ впливовою особою та Банком.

**Член Правління** – Голова Правління, заступники Голови Правління та особи, які за посадою входять до складу Правління.

Всі визначення термінів, що застосовані в цьому Положенні, вжиті лише для зручності подання інформації та використовуються виключно для його застосування та тлумачення.

Всі інші терміни, які вживаються в цьому Положенні, застосовуються у значеннях, визначених законодавчими та нормативно-правовими актами України.

#### **4. ОСНОВНІ ЗАСАДИ (ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ) СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ**

4.1. Основними принципами формування винагороди членів Правління/ впливових осіб є:

- 1) члени Правління/ впливові особи Банку мають право на оплату своєї діяльності за рахунок коштів Банку в межах бюджету адміністративних витрат, затвердженого Наглядовою радою Банку на відповідний фінансовий рік. Розмір та умови виплати винагороди членам Правління/ впливовим особам Банку встановлюються згідно з вимогами чинного законодавства України, Статуту Банку, Колективного договору, Політики винагороди Банку, цього Положення, інших внутрішніх документів з питань оплати праці та мотивації, у відповідності до укладених з членами Правління/ впливовими особами трудових договорів (контрактів);
- 2) винагорода членів Правління/ впливових осіб Банку може містити фіксовану та змінну частини;
- 3) Банк встановлює фіксовану винагороду члену Правління/ впливовій особі із врахуванням принципу розумної обґрунтованості стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди щодо таких працівників;
- 4) усі витрати, понесені членами Правління/ впливовими особами Банку, пов’язані з виконанням їх функцій, підлягають компенсації Банком в повному обсязі (за умови надання підтверджуючих документів).

4.2. Система винагороди розроблена та впроваджується таким чином, щоб винагорода членів Правління/ впливових осіб Банку була справедливою компенсацією за успішну роботу, досягнення ними індивідуальних та загальних цілей, за досконалість та розвиток напрямків діяльності Банку та Банку в цілому.

4.3. Процедури прийняття рішень при виплаті винагороди членам Правління/ впливовим особам відповідають створеній у Банку системі розподілу повноважень (стримування та противаг), не створюють конфлікт інтересів усіх зацікавлених сторін у Банку та відповідають Політиці запобігання конфліктам інтересів в АТ «КРИСТАЛБАНК».

4.4. Система винагороди відповідає Політиці управління ризиками та націлена на недопущення стимулювання прийняття ризиків, не спонукає та не заохочує членів Правління/ впливових осіб Банку до надмірних або небажаних ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту.

4.5. Банк не застосовує компоненти додаткових програм стимулювання, окрім визначених цим Положенням, у тому числі не застосовує заходи грошового та/або негрошового стимулювання членів Правління/ впливових осіб Банку, зокрема які включають соціальний пакет або пільги в грошовій/ негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною).

4.6. Банк не застосовує негрошові інструменти та фінансові інструменти пов'язані з власними інструментами капіталу для виплати змінної частини винагороди членам Правління/ впливовим особам Банку.

4.7. Рішення щодо виплати змінної частини винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), включених до поточного результату діяльності Банку.

4.8. Наглядова рада Банку - для членів Правління/ керівників та працівників структурних підрозділів підпорядкованих Наглядовій раді; Голова Правління та/або Правління – для всіх інших впливових осіб Банку мають право прийняти рішення щодо зменшення/ скасування/ повернення до 100% змінної винагороди члена Правління/ впливової особи Банку (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/ виплачених за/у попередні періоди), на підставі аналізу наданої на розгляд обґрунтованої інформації про такі випадки:

- 1) суттєве<sup>1</sup> погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку та/або понесення Банком значних збитків (втрат), що спричинено діями /бездіяльністю члена Правління/ впливової особи Банку;
- 2) суттєве<sup>1</sup> недосягнення запланованих результатів діяльності Банку, що спричинено діями /бездіяльністю члена Правління/ впливової особи Банку;
- 3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку, які виникли на підставі дій/ бездіяльності члена Правління/ впливової особи Банку;
- 4) прийняття Національним банком України рішення про віднесення Банку до категорії проблемних, про віднесення Банку до категорії неплатоспроможних, про відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку, що спричинено діями/ бездіяльністю члена Правління/ впливової особи Банку;

---

<sup>1</sup> Критерії «суттєвості» - індикатори дотримання Банком нормативів капіталу, нормативів ліквідності та показників прибутковості, які перебувають на рівні не нижчому нижньої межі «жовтої зони», визначених Планом відновлення діяльності АТ «КРИСТАЛБАНК».

- 5) член Правління/ впливова особа був (була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
  - 6) порушення членом Правління/ впливовою особою Банку стандартів загальноприйнятої та ustalеної ділової практики/ професійної етики, Кодексу корпоративної етики АТ «КРИСТАЛБАНК»;
  - 7) втрата членом Правління/ впливовою особою Банку бездоганної ділової репутації;
  - 8) отримання членом Правління/ впливовою особою Банку змінної винагороди на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.
- 4.9. У разі настання подій, визначених у підпунктах 1-7 пункту 4.8. цього Положення, відповідальність за вчинені дії та/або бездіяльність покладається Банком на члена Правління/ впливову особу Банку, яку він (вона) несе особисто, зокрема, він (вона) також не має права передавати третім особам ризику зменшення/ скасування/ повернення змінної відстроченої винагороди (у разі її застосування Банком), у тому числі за допомогою хеджування або страхування ризиків.
- 4.10. Реалізація рішення яке прийнято Наглядовою радою Банку/ Головою Правління та/або Правління Банку згідно пункту 4.8. цього Положення, здійснюється в порядку визначеному законодавством України, в тому числі у порядку стягнення заборгованості.

## **5. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ, ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ, ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ**

5.1. Член Правління/ впливова особа Банку має право на винагороду за виконання своїх повноважень у вигляді фіксованої та змінної винагород, а також на компенсацію витрат, пов'язаних з виконанням ними своїх функцій відповідно до умов трудових договорів (контрактів), що затверджуються Комітетом з винагороди та/або Наглядовою радою Банку – для членів Правління/ впливових осіб Банку, які підпорядковуються Наглядовій раді Банку; Головою Правління та/або Правлінням для впливових осіб Банку підпорядкованих Правлінню.

5.2. **Фіксована винагорода члена Правління Банку/ впливової особи** встановлюється згідно штатного розпису Банку та/або умовами трудового договору (контракту) та виплачується в порядку визначеному внутрішніми документами Банку з питань оплати праці та мотивації працівників Банку.

Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам члена Правління/ впливової особи Банку та рівню його (її) організаційної відповідальності.

5.3. **Змінна винагорода члена Правління Банку/ впливової особи** може включати наступні компоненти:

- премія (за результатом фінансового року, яка встановлюється на основі критеріїв ефективності; за впровадження/ реалізацію бізнес-проекту; за результатами щорічного оцінювання тощо);
- виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом Правління/ впливовою особою та можливим обмеженням щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором).

5.3.1. Змінна винагорода - **премія за результатами фінансового року члена Правління/ впливової особи Банку (окрім працівників, керівників та працівників структурних підрозділів, підпорядкованих Наглядовій раді Банку)** визначається відповідно до оцінки виконання заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв ефективності (індивідуальних цілей)

членів Правління/ впливових осіб Банку (окрім працівників, керівників та працівників структурних підрозділів підпорядкованих Наглядовій раді Банку) та виплачується згідно окремого рішення Комітету з винагороди та/або Наглядової ради Банку - для членів Правління; за рішенням Голови Правління та/або Правління – для всіх інших впливових осіб, організаційно підпорядкованих Правлінню Банку.

Критерії ефективності (індивідуальні цілі), за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, визначені абзацом першим цього підпункту, встановлюються в порядку встановленому Розділом 6 цього Положення.

**5.3.2. Змінна винагорода - премія за результатами фінансового року керівників та працівників структурних підрозділів підпорядкованих Наглядовій раді Банку** визначається та виплачується згідно окремого рішення Комітету з винагороди та/або Наглядової ради Банку відповідно до щорічної оцінки виконання керівником/ працівником та/або структурним підрозділом в цілому функцій, закріплених за відповідним працівником/ підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не може бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділом першої лінії захисту позитивних показників діяльності.

**5.3.3. Змінна винагорода – індивідуальна премія за впровадження бізнес-проекту членом Правління/ впливовою особою Банку (окрім працівників, керівників та працівників структурних підрозділів підпорядкованих Наглядовій раді Банку)** визначається та виплачується згідно окремого рішення Комітету з винагороди та/або Наглядової ради Банку - для членів Правління; за рішенням Правління – для всіх інших впливових осіб Банку, організаційно підпорядкованих Правлінню Банку, на підставі оцінки виконання заздалегідь визначених критеріїв впровадження проекту (які включають, зокрема, але не виключно: дотримання строків впровадження проекту, дотримання бізнес-плану проекту).

**5.3.4.** У разі звільнення та/або у разі припинення повноважень та/або припинення цивільно-правового/ трудового договору (контракту), укладеного з членом Правління/ впливовою особою Банку, за її ініціативою, Банк може виплатити такій особі змінну винагороду, розмір якої встановлений на підставі результатів ефективності діяльності, досягнення особою/ структурним підрозділом встановлених цільових показників за звітний період, впродовж якого така особа перебувала у трудових/договірних відносинах з Банком.

Рішення про виплату такої змінної винагороди, приймається Наглядовою радою/ Головою Правління та/або Правлінням Банку (в межах встановлених повноважень).

**5.3.5.** Компенсаційні виплати у разі звільнення та/або у разі припинення повноважень та/або припинення цивільно-правового/ трудового договору (контракту), укладеного з членом Правління/ впливовою особою Банку, за її ініціативою, Банк може виплатити, згідно окремого рішення Наглядової ради/ Голови Правління та/або Правління Банку (в межах встановлених повноважень).

**5.4.** Виплата фіксованої винагороди здійснюється в порядку передбаченому в Банку для виплати заробітної плати працівникам Банку.

**5.5.** Змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

**5.6.** Змінна винагорода члена Правління/ впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди цієї особи за цей рік.

**5.7.** Банк виплачує члену Правління/ впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік (річну премію), якщо розмір належної до виплати такій особі за відповідний фінансовий рік змінної винагороди перевищує суму, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / на дату прийняття рішення про встановлення такої винагороди, за умови, що

призначена для нарахування члену Правління/ впливовій особі за цей рік змінна винагорода перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди, з дотриманням такої вимоги: відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

Порядок застосування та виплати Банком відстроченої змінної винагороди визначається Політикою винагороди АТ «КРИСТАЛБАНК».

5.8. Виплата винагороди в разі дострокового виходу на пенсію члена Правління Банку/ впливової особи може здійснюватися згідно окремого рішення Комітету з винагороди та/або Наглядової ради Банку – для членів Правління/ керівників та працівників підрозділів контролю/ інших керівників та працівників структурних підрозділів підпорядкованих Наглядовій раді; за рішенням Голови Правління та/або Правління – для всіх інших впливових осіб Банку.

5.9. Виплати винагороди в разі дострокового припинення трудового договору (контракту) із членом Правління/ впливовою особою Банку може здійснюватися згідно окремого рішення Комітету з винагороди та/або Наглядової ради Банку - для членів Правління/ керівників та працівників підрозділів контролю/ інших керівників та працівників структурних підрозділів підпорядкованих Наглядовій раді; за рішенням Голови Правління та/або Правління – для всіх інших впливових осіб Банку.

5.10. Банк забезпечує коштами членів Правління/ впливових осіб Банку для здійснення витрат на відрядження або на підставі підтверджуючих документів, компенсує члену Правління/ впливовій особі Банку понесені ним (нею) витрати, пов'язані з виконанням функцій (роботи) члена Правління/ впливової особи Банку, в тому числі, але не виключно: на службові відрядження, які включають добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати з найму житла, та інші витрати, компенсація яких прямо передбачена чи можлива відповідно до законодавства України.

5.11. Члену Правління/ впливовій особі можуть надаватись кошти на представницькі витрати, в тому числі в іноземній валюті, якщо особа вибуває у відрядження за кордон, в межах бюджету адміністративних витрат Банку, затвердженого Наглядовою радою/ Правлінням Банку (в межах встановлених повноважень).

5.12. Виплата відрядних, матеріальної допомоги та інших виплат, які не пов'язані із результатами діяльності та/або передбачені Колективним договором та чинним законодавством з питань праці, здійснюються на підставі подання членів Правління Банку/ впливових осіб, в межах затвердженого бюджету адміністративних витрат Банку, наказами по Банку.

5.13. При здійсненні виплати грошової винагороди члену Правління/ впливовій особі, Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до законодавства України.

5.14. Всі виплати, які здійснюються чи будуть здійснюватися члену Правління/ впливовій особі, проводяться в національній валюті України (за винятком п. 5.11. цього Положення та забезпечення коштами для здійснення витрат під час відрядження за кордон) в безготівковій формі на поточний рахунок чи готівкою через касу Банку.

## **6. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ (ІНДИВІДУАЛЬНІ ЦІЛІ) ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ (ОКРІМ ПРАЦІВНИКІВ, КЕРІВНИКІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ПІДПОРЯДКОВАНИХ НАГЛЯДОВІЙ РАДІ БАНКУ)**

6.1. Розмір змінної винагороди члена Правління/ впливової особи (окрім працівників, керівників та працівників структурних підрозділів підпорядкованих Наглядовій раді Банку) таких видів змінної винагороди, як премії за результатами фінансового року (далі - річна премія)

встановлюється, за результатом оцінки виконання цими особами критеріїв ефективності (індивідуальних цілей).

6.2. Критерії ефективності (індивідуальні цілі), за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, встановлюються щорічно згідно окремого рішення Комітету з винагороди та/або Наглядової ради Банку - для членів Правління; за рішенням Голови Правління та/або Правління – для всіх впливових осіб Банку організаційно підпорядкованих Правлінню, на підставі заздалегідь визначених стратегічних та/або бюджетних показників Банку. Приклад індивідуальних цілей наведено в Додатку 1 до цього Положення.

6.3. Індивідуальні цілі можуть переглядатись, за наявності обґрунтованих суджень керівника фінансово-бюджетного підрозділу та підрозділу кадрового менеджменту щодо доцільності такого перегляду, з урахуванням висновку підрозділу ризик-менеджменту щодо відповідності нових пропонуваніх до встановлення критеріїв ефективності показникам сталого розвитку/ показникам ефективності Банку.

6.4. Індивідуальні цілі повинні ґрунтуватись на фінансових та нефінансових показниках, зокрема, але не виключно: фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів) тощо.

Критерії ефективності (індивідуальні цілі) повинні також враховувати потенційний вплив професійної діяльності члена Правління/ впливової особи Банку (окрім працівників, керівників та працівників структурних підрозділів підпорядкованих Наглядовій раді Банку) на профіль ризику Банку на основі його повноважень і обов'язків, показників ризику та ефективності діяльності Банку.

6.5. До критеріїв ефективності (індивідуальних цілей) членів Правління/ впливових осіб Банку (можуть бути включені:

1) фінансові показники, зокрема, але не виключно:

- Рентабельність капіталу Банку (ROE);
- Обсяг регулятивного капіталу (Н1);
- Рівень NPL (доля в КП);
- Відношення адміністративних та інших операційних витрат до операційного доходу (до резервів) (CIR);
- Забезпечення виконання відокремленими підрозділами (Дирекціями/ Відділеннями) плану з операційного прибутку;

2) нефінансові показники, зокрема, але не виключно:

- Збільшення активної клієнтської бази корпоративного/ роздрібного/ карткового/ транзакційного/ інвестиційного бізнесу;
- Реалізація стратегічних напрямів розвитку ІТ-технологій та каналів віддаленого доступу і диджиталізації;
- Забезпечення ефективного виконання Стратегії та Оперативного плану управління проблемними активами та плану управління заставним майном, що обліковується на балансі Банку;
- Забезпечення достатнього рівня контролю за відсутністю порушень вимог діючого законодавства (відсутність штрафів, застережень);
- Імплементация та впровадження вимог чинного законодавства та нормативно-правових актів регуляторних органів, що регулюють банківську діяльність;
- Імплементация та впровадження вимог чинного законодавства та нормативно-правових актів регуляторних органів, що регулюють відносини у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення.

6.6. За підсумками звітнього фінансового року або на вимогу Комітету з винагороди/ Наглядової ради/ Голови Правління та/або Правління Банку фінансово-бюджетний підрозділ на основі затверджених показників, встановлює рівень виконання показників (досягнення індивідуальних цілей) в розрізі членів Правління/ впливових осіб Банку та готує відповідний звіт, приклад звіту наведено в Додатку 2 до цього Положення.

6.7. Результати оцінки діяльності (досягнення індивідуальних цілей) розглядаються на засіданні Комітету з винагороди та/або Наглядової ради/ Правління з метою, затвердження та прийняття рішення про виплату змінної винагороди членам Правління/ впливовим особам (окрім працівників, керівників та працівників структурних підрозділів підпорядкованих Наглядовій раді Банку), в межах повноважень.

## **7. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИМИ ОСОБАМИ**

7.1. Умови трудових договорів (контрактів), що укладаються з членами Правління/ впливовими особами Банку, які є керівниками підрозділів контролю або працівниками підпорядкованими Наглядовій раді Банку, та розмір їх винагороди, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, затверджуються Наглядовою радою. Від імені Банку трудовий договір (контракт) підписує Голова Наглядової ради або особа, уповноважена на таке підписання Наглядовою радою.

7.2. Трудовий договір (контракт) з членом Правління/ впливовою особою Банку, який є керівником підрозділу контролю або працівником підпорядкованим Наглядовій раді Банку набирає чинності з дати його укладення (якщо інший момент набрання чинності не вказаний у відповідному рішенні Наглядової ради Банку) та підписання Контракту Сторонами.

7.3. Трудовий договір (контракт) з членом Правління/ впливовою особою Банку, який є керівником підрозділу контролю або працівником підпорядкованим Наглядовій раді Банку, укладається на строк, що відповідає строку виконання повноважень, встановленого відповідним рішенням Наглядової ради Банку.

7.4. Умови трудового договору (контракту) з впливовою особою Банку, яка організаційно підпорядковується Правлінню Банку та розмір її винагороди, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, затверджуються Головою Правління та/або Правлінням Банку. Від імені Банку трудовий договір (контракт) підписує Голова Правління (особа що тимчасово виконує його повноваження) або особа, уповноважена на таке підписання Головою Правління та/або Правлінням Банку.

7.5. Трудовий договір (контракт) з впливовою особою Банку, яка організаційно підпорядковується Правлінню Банку, укладається на строк, що відповідає строку виконання повноважень, встановленого відповідним рішенням Голови Правління та/або Правлінням Банку.

7.6. Трудовий договір (контракт) припиняє свою дію автоматично, без укладення додаткового договору, в разі припинення повноважень члена Правління/ впливової особи Банку.

## **8. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ**

8.1. Банк щороку готує звіт про винагороду, виплачену членам Правління та впливовим особам Банку протягом звітнього фінансового року, а також про особливості застосування Банком системи винагороди в попередньому фінансовому році (далі – Звіт про винагороду) відповідно до вимог, які встановлюються чинним законодавством України та нормативно-правовим актам Національного банку України.

- 8.2. Вимоги до змісту Звіту про винагороду та обсягу розкриття інформації про винагороду членів Правління та впливових осіб Банку визначаються Банком відповідно до законодавства України про акціонерні товариства та нормативно-правових актів Національного банку України. Відомості щодо сум винагород, які були та/або мають бути виплачені членам Правління та впливовим особам Банку за результатами звітнього фінансового року, розкриваються у Звіті про винагороду сукупно щодо всього персонального складу Правління Банку/ впливових осіб Банку.
- 8.3. Звіт про винагороду не має містити персональних даних членів Правління та впливових осіб Банку.
- 8.4. Звіт про винагороду за поданням Правління Банку попередньо розглядається Комітетом з винагороди та затверджується Наглядовою радою Банку.
- 8.5. Банк розміщує Звіт про винагороду на власному сайті протягом 15 робочих днів із дати його затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості його перегляду.
- 8.6. Банк не розкриває Звіт про винагороду шляхом його розміщення у загальнодоступній інформаційній базі Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.
- 8.7. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Правління та впливовим особам Банку що відбулися протягом звітнього фінансового року, у своєму річному звіті, із зазначенням інформації в обсязі встановленому законодавством України та нормативно-правовим актам Національного банку України.

## **9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

- 9.1. Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою радою Банку або з дати визначеної рішенням Наглядової ради.
- 9.2. Зміни та доповнення до цього Положення погоджуються Правлінням Банку та затверджуються Наглядовою радою за поданням та після його розгляду Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагороди та/або Наглядовою радою і оформляються шляхом викладення Положення у новій редакції.
- 9.3. Прийняття нової редакції цього Положення автоматично призводить до втрати чинності попередньої редакції Положення.
- 9.4. 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 це Положення.
- 9.5. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку, в тому числі, у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного банку України, це Положення буде діяти лише у тій частині, яка не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку.
- 9.6. Банк розміщує Положення на власному сайті протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення змін до нього із забезпеченням можливості його перегляду.