



ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол Наглядової ради

АТ «БАНК АЛЬЯНС»

від 21.08.2026 № 33

Погоджено

Комітетом Ради АТ

«БАНК АЛЬЯНС»

з питань призначень та винагород

від 20.08.2026 № 13

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС»

(нова редакція)

Зареєстровано в реєстрі
нормативних документів
№ документа 04-178-7

Київ – 2026

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ/ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ.....	5
3. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ. /ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ.	7
ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ/ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ.	7
4. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ/ВПЛИВОВИХ ОСІБ.....	11
5. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ/ВПЛИВОВИМИ ОСОБАМИ.....	13
6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ./ВПЛИВОВИХ ОСІБ ...	14
7. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	16
8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	17

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» (далі - Положення) визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління та впливових осіб, складові винагороди, структуру такої винагороди, критерії визначення розміру та порядок розрахунку розміру винагороди, порядок оцінки виконання цих критеріїв.

1.2. Положення розроблено відповідно до чинного законодавства України, Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» (далі - Банк) Цивільного кодексу України, законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», Статуту Банку, Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 №153, Положення про розкриття інформації емітентами цінних паперів, затвердженого рішенням НКЦПФР від 06.06.2023 №608, з урахуванням Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 №814-рш, зі змінами, у тому числі внесеними рішенням Правління Національного банку України від 03.02.2026 №31-рш».

1.3. Положення затверджується Наглядовою радою Банку. Зміни та доповнення до цього Положення можуть бути затверджені лише Наглядовою радою Банку. Попередньо проект Положення погоджується Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород.

1.4. Політика винагороди членів Правління та впливових осіб спрямована на:

- заохочення високих індивідуальних результатів діяльності;
- формування відповідальності за досягнення колективних та корпоративних цілей, а також за прийняті протягом відповідних періодів ризику і результати такого прийняття;
- формування стандартів поведінки і роботи, оснований на корпоративних цінностях, що відповідають корпоративній культурі Банку;
- сприяння функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень, досягнення стратегічних цілей Банку, забезпечення захисту інтересів вкладників, акціонерів та кредиторів Банку.
- забезпечення сталого розвитку Банку.

1.5. Терміни, що вживаються у цьому Положенні:

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання Голови/члена Правління, впливової особи за виконання покладених на нього/неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між Головою/членом Правління, впливовою особою та Банком договору;

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

Впливова особа – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку та яка визначена Банком відповідно до критеріїв, установлених розділом III Положення НБУ №153. Для цілей цього Положення при визначенні фіксованої та змінної винагороди Банк розділяє впливові особи, які виконують функції контролю (ризик-менеджмент, комплаєнс, внутрішній аудит) та інших впливових осіб, які не виконують функції контролю.

Договір - цивільно-правовий або трудовий договір, який укладається з Головою/членом Правління Банку або впливовою особою;

Змінна винагорода – складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

негрошові інструменти – це інструменти, які можуть використовуватися банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

акції банку;

фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу банку;

інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг;

Політика винагороди – система підходів, принципів і способів формування банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб;

Система винагороди – сукупність заходів стимулювання членів Правління, впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

Сталий розвиток (англійською мовою sustainable development) – збалансований розвиток економічної, екологічної та соціальної сфер, який спрямований на задоволення потреб нинішнього покоління, не ставлячи під загрозу можливості майбутніх поколінь задовольняти свої потреби;

Фіксована винагорода – складова винагороди члена органу Правління, впливової особи, яка:

ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;

має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між банком і працівником, або штатного розпису банку;

відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним 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;

Інші терміни, що вживаються в цьому Положенні, використовуються в значеннях, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України (далі – Національний банк).

2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ

2.1. Фіксована винагорода Голови/членів Правління Банку, впливових осіб Банку не залежить від результатів діяльності Банку. Розмір змінної винагороди (у разі її запровадження) Голови/членів Правління Банку, інших впливових осіб, які не виконують функції контролю Банку може визначатися з урахуванням результатів діяльності Банку, його прибутковості, виконання Банком стратегії, економічних нормативів Національного Банку України, ефективного функціонування в Банку системи управління ризиками та бізнес-процесів, а також особистого вкладу кожного члена Правління, впливової особи Банку в діяльність Банку, в тому числі за:

1. високий професіоналізм;
2. здатність приймати раціональні рішення;
3. ініціативність;
4. організаторські здібності;
5. націленість на результат;
6. оперативність дій;
7. інші заздалегідь визначені кількісні та якісні показники, установлені до початку відповідного періоду оцінювання (за необхідності).

2.2. Основні принципи формування системи та політики винагороди членів Правління та впливових осіб Банку:

2.2.1. винагорода є справедливою компенсацією за виконання членом Правління, впливовою особою Банку покладених на нього (неї) посадових обов'язків;

2.2.2. розмір винагороди та умови її виплати мають бути розумно обґрунтованими порівняно з аналогічними або співмірними ринковими показниками;

2.2.3. політика винагороди має стимулювати членів Правління, впливові особи Банку діяти в інтересах Банку та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;

2.2.4. винагорода може складатися з фіксованої та змінної винагороди (у разі її запровадження) або лише з фіксованої винагороди;

2.2.5. Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності, узгодженості строків і ймовірності отримання надходжень, уключених до поточного результату діяльності;

2.2.6. Політика винагороди є гендерно нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності;

2.2.7. Розмір винагороди Голови та членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера і головного комплаєнс-менеджера затверджується рішенням Наглядової ради Банку (за попереднім погодженням Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород), при цьому розмір винагород визначається з виконанням умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку. Розмір винагороди інших впливових осіб устанавлюється Правлінням Банку.

2.3. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам члена Правління, впливової особи та рівню його відповідальності.

2.4. Членам Правління може виплачуватися фіксована винагорода за виконання ними посадових обов'язків, а також сума відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат.

2.5. Критерії та показники ефективності (KPI) для розрахунку змінної винагороди встановлюються диференційовано:

2.5.1. Для членів Правління, які очолюють бізнес-підрозділи, змінна винагорода може бути пов'язана з фінансовим результатом, прибутковістю та досягненням стратегічних цілей Банку.

2.5.2. Для членів Правління та впливових осіб, які виконують функції контролю (ризик-менеджмент, комплаєнс, внутрішній аудит), змінна винагорода базується виключно на виконанні ними своїх функціональних обов'язків та не може залежати від фінансових показників чи прибутковості Банку або підрозділів, які є об'єктом їхнього контролю.

2.5.3. Для інших впливових осіб, які не виконують функції контролю, змінна винагорода може визначатися з урахуванням як особистих показників ефективності, так і фінансових результатів діяльності Банку та досягнення його стратегічних цілей.

2.6. Наглядова рада має право прийняти рішення щодо:

2.6.1. виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);

2.6.2. повернення до 100% уже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;

2.6.3. визначення розміру виплат зі звільнення.

2.7. Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою радою.

2.8. Змінна винагорода може виплачуватися на підставі окремого рішення Наглядової ради відносно членів Правління та впливових осіб, які виконують функції контролю (Управління комплаєнсу, Управління контролю ризиків, Служба внутрішнього аудиту).

2.9. Змінна винагорода впливовим особам, відмінним від осіб, які зазначені у п. 2.8 (тобто інші особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку) може виплачуватися на підставі окремого рішення Правління Банку.

2.10. Систему негрошового стимулювання, додаткове пенсійне забезпечення у Банку та виплата винагороди в разі дострокового виходу на пенсію не запроваджено.

2.11. Періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди у Банку не запроваджено.

2.12. Політика винагороди не створює конфлікт інтересів і не спонукає та не заохочує членів Правління, впливових осіб до надмірного або небажаного ризику.

2.13. Виплата винагороди Голові та членам Правління, впливовим особам Банку припиняється з дати припинення виконання ними своїх повноважень відповідно до Статуту Банку та законодавства України.

2.14. Виплати зі звільнення (виплати в разі припинення Договору) не можуть перевищувати двократного щорічного розміру суми фіксованої винагороди.

У разі припинення Договору за ініціативою Банку, зокрема, через незадовільну роботу (виявлення невідповідності члена Правління, впливової особи займаній посаді, відсутність достатньої кваліфікації для надання Банку послуг, невиконання або неякісне виконання послуг, розкриття банківської, комерційної таємниці та інших підстав, передбачених Договором виплати зі звільнення (в разі припинення договору не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством).

3. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ. ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ.

3.1. Члени Правління Банку, впливові особи Банку мають право на оплату своєї діяльності за рахунок коштів Банку.

3.2. Розмір винагороди та умови їх виплати Голові та членам Правління Банку, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, затверджується рішенням Наглядової ради Банку (за попереднім погодженням Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород) відповідно до Статуту Банку, чинного законодавства України та внутрішніх документів Банку.

3.3. Розмір винагороди впливових осіб, які виконують функції контролю визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом контролю, та затверджується рішенням Наглядової ради Банку за попереднім погодженням Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород.

Розмір винагороди іншим впливовим особам, які не виконують функції контролю, змінна винагорода визначається з урахуванням як особистих показників ефективності, так і фінансових результатів діяльності Банку та досягнення його стратегічних цілей, та затверджується рішенням Правління.

3.4. Складовими частинами винагороди членів Правління, впливових осіб Банку є фіксована винагорода та змінна винагорода (у разі її запровадження).

3.4.1. Фіксована винагорода - застосовується з огляду на рівень професійного досвіду, організаційної відповідальності кожного члена Правління, впливової особи Банку та повинна підтримувати фінансову стабільність Банку, становлячи більшу частку загальної винагороди. Фіксована винагорода відповідає справедливому та конкурентоспроможному рівню на ринку. Розмір фіксованої винагороди встановлюється на достатньому рівні, за якого Банк має змогу реалізувати право не виплачувати змінну винагороду, а також витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди, якщо не виконуються умови, необхідні для її виплати.

3.4.2. Змінна винагорода - застосовується відповідно до визначених цим Положенням критеріїв оцінки ефективності, послідовності та виваженості виконання функціональних обов'язків кожного з членів Правління, впливових осіб, які не виконують функції контролю, впливу їх діяльності на досягнення поставлених цілей. Виплата змінної винагороди здійснюється 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), уключених до поточного результату діяльності.

Застосування змінної винагороди не є обов'язковим та має заохочувальний характер, відмова від виплати змінної винагороди не повинна сприйматися членами Правління як покарання.

Виплата змінної винагороди може бути відстрочена за окремим рішенням Наглядової ради на певний період часу.

3.5. Розмір фіксованої винагороди встановлюється Наглядовою радою Банку та зазначається у Договорах, що укладаються з кожним членом Правління.

3.6. Розмір змінної винагороди визначається за результатами оцінки діяльності Голови та кожного члена Правління, впливової особи відповідно до критеріїв, установлених пунктами 2.5.1–2.5.3 та розділом 4 цього Положення.

3.7. Фіксована винагорода виплачується щомісячно. Змінна винагорода членам Правління та особам, зазначеним у пункті 2.8 цього Положення, виплачується на підставі рішення Наглядової ради, а іншим впливовим особам - на підставі рішення Правління Банку, за результатами оцінки виконання заздалегідь визначених критеріїв.

3.8. Виплата винагороди Голові та членам Правління Банку здійснюється з дати обрання їх на ці посади Наглядовою радою Банку та припиняється з дати припинення виконання ними своїх повноважень у відповідності до Статуту Банку та чинного законодавства України.

3.9. У випадку дострокового припинення повноважень Голови або члена Правління Банку винагорода їм виплачується за весь строк фактичного виконання ними своїх повноважень.

3.10. У разі прийняття Наглядовою радою рішення про зміну розміру чи умов оплати винагороди Голові або членам Правління Банку з ними укладається новий Договір або додаткова угода до цього Договору.

3.11. Фіксована винагорода та грошова частина змінної винагороди Голові та членам Правління, впливовим особам Банку виплачується у національній валюті України шляхом безготівкового перерахування коштів на їх поточні рахунки.

3.11.1. Виплата заробітної плати та інших складових фіксованої винагороди особам, які перебувають із Банком у трудових відносинах членам Правління, впливовим особам Банку здійснюється Банком два рази на місяць:

- 16 числа поточного місяця – аванс за першу половину місяця;
- в останній день поточного місяця – остаточний розрахунок за місяць.

3.11.2. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Аванс працівнику сплачується за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника та оплачених відпусток за частину місяця до 16 числа.

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

3.13. Банк, на підставі підтверджуючих документів, може компенсувати члену Правління, впливовій особі понесені ним витрати, пов'язані з виконанням посадових обов'язків члена Правління, впливової особи, 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 або допускається відповідно до законодавства України.

3.14. Члену Правління, впливовій особі можуть видаватись кошти на представницькі витрати, в тому числі в іноземній валюті (якщо він перебуває/перебував у відрядженні за кордоном).

3.15. Виплата винагороди, а також інших виплат, передбачених умовами законодавства України, здійснюється відповідальним підрозділом Банку, відповідно до вимог Положення про порядок нарахування, обліку та виплати заробітної плати в АТ «БАНК АЛЬЯНС».

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

Банк нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку, з урахуванням кількісних обмежень, встановлених Національним Банком; при цьому рішення про застосування змінної винагороди буде містити також умови та критерії зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди. При цьому сторони визнають, що передання Головою Правління будь-яким третім особам ризиків зменшення / скасування / повернення змінної винагороди заборонено та будь які договори, наслідком укладення яких є передача ризиків, є нікчемними.

У разі нарахування/виплати змінної винагороди така змінна винагорода підлягає поверненню Банку у повній сумі у строк до завершення календарного року, у якому була нарахована, щонайменше у наступних випадках:

1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку, а саме наявність річного збитку у розмірі, більшому ніж 10% валюти балансу річної звітності за попередній рік;

2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку в частині недоотримання прибутку звітного року у розмірі, більшому ніж 200% запланованого;

3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;

4) Національний банк прийняв рішення про:

віднесення Банку до категорії проблемних;

віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;

відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;

5) Голова/член Правління/впливова особа:

був учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;

порушив стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) Банку;

втратив бездоганну ділову репутацію;

отримав змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

Змінна винагорода не нараховується та не виплачується, якщо на дату прийняття рішення про її нарахування/виплату встановлені обставини, визначені підпунктами 1–5 цього пункту, або якщо така виплата матиме негативний вплив на фінансовий стан чи сталий розвиток Банку.

3.17. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний підхід виплати члену Правління / впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;

2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

3.18. Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена Правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

3.19. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 3.15, 3.16 цього Положення, до члена Правління / впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену Правління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

3.20. Період відстрочення починається з дня виплати члену Правління / впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену органу управління / впливовій особі або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або

2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

3.21. Винагорода членів Правління/впливових осіб має бути розумно обґрунтованими порівняно з аналогічними або співмірними ринковими показниками.

3.22. 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.

4. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ

4.1. Оцінка ефективності діяльності членів Правління для визначення винагороди, включає, зокрема, наступні критерії оцінки:

- оцінка складу Правління, його структури та діяльності як колегіального органу;
- відповідність складу Правління, комітетів Правління, їх структури, повноважень вимогам законодавства, а також розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку з урахуванням особливостей діяльності Банку;
- колективна придатність Правління з урахуванням розміру Банку, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку, а також особливостей діяльності Банку;
- оцінка відповідності членів Правління кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, встановленим законодавством;
- ефективність виконання функцій і повноважень комітетами Правління;
- ефективність методів і процедур роботи Правління, комітетів Правління;
- оцінка компетентності та ефективності кожного члена Правління, у т.ч. як члена комітету Правління;
- оцінка виконання Правлінням поставлених цілей.

Оцінка ефективності діяльності членів Правління проводиться згідно внутрішнього документа методом анкетування, аналізу документів/матеріалів та/або відкритого обговорення.

Критерії оцінки ефективності, за якими визначається змінна винагорода, та порядок оцінки виконання цих критеріїв устанавлюються Наглядовою радою до початку відповідного періоду оцінювання.

4.2. Результати оцінки діяльності Правління та її членів Голова Комітету з питань призначень та винагороди представляє на засіданні Наглядової ради для обговорення та затвердження у формі звіту про оцінку діяльності Правління та план заходів щодо вдосконалення діяльності Правління.

4.3. Для впливових осіб, які виконують функції контролю, оцінка ґрунтується виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом, та досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не залежить від позитивних показників діяльності Банку або підрозділів першої лінії захисту.

4.4. Оцінка ефективності діяльності інших впливових осіб, які не виконують функції контролю, проводиться Правлінням з метою визначення розміру винагороди та включає, зокрема, такі критерії:

відповідність діяльності впливової особи стратегічним цілям Банку та затвердженим напрямам розвитку;

виконання покладених функцій, завдань та ключових показників діяльності (KPI), визначених посадовими обов'язками та внутрішніми документами Банку;

якість та своєчасність виконання управлінських рішень і поставлених завдань;

дотримання вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх документів Банку;

забезпечення ефективного функціонування системи внутрішнього контролю та управління ризиками в межах відповідного напрямку діяльності;

сприяння підтриманню належного рівня корпоративного управління, комплаєнсу та культури управління ризиками;

ефективність управління ресурсами, процесами та персоналом (у разі наявності підлеглих працівників);

результати діяльності відповідного структурного підрозділу або напрямку діяльності Банку, за який відповідає впливова особа;

відсутність фактів порушення вимог законодавства, нормативно-правових актів НБУ, внутрішніх документів Банку та застосування заходів впливу з вини впливової особи;

відповідність вимогам щодо бездоганної ділової репутації та професійної придатності, встановленим законодавством та внутрішніми документами Банку.

Оцінка ефективності діяльності впливових осіб здійснюється відповідно до внутрішніх документів Банку шляхом аналізу документів і матеріалів, результатів діяльності, співбесід та/або відкритого обговорення.

Результати оцінки оформлюються у вигляді висновку (звіту), який враховується під час прийняття рішення про виплату та визначення розміру змінної частини винагороди впливової особи.

5. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ/ВПЛИВОВИМИ ОСОБАМИ

5.1. У разі прийняття Наглядовою радою Банку рішення щодо обрання Голови/ членів Правління та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, Банк укладає з членами Правління, працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера Договори за формою та на умовах, які затверджується рішенням Наглядової ради Банку (за попереднім погодженням Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород).

5.2. Від імені Банку такі Договори з членами Правління, працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера підписуються Головою Наглядової ради чи іншою уповноваженою Наглядовою радою особою на умовах, затверджених рішенням Наглядової ради (за попереднім погодженням Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород).

5.3. Початком виконання посадових обов'язків членами Правління, працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера вважається дата підписання Договору.

5.4. Укладені Банком з Членами Правління, працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера Договори містять відомості про:

1) відсутність обставин, які відповідно до законодавства перешкоджають зайняттю членом Правління, працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера цієї посади;

2) обов'язок члена Правління, працівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера розкривати інформацію про наявність у нього конфлікту інтересів та/або наявність правочину, щодо вчинення якого є заінтересованість;

3) структуру винагороди, яка підлягатиме сплаті члену Правління, працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера (розмір фіксованої та у разі її запровадження змінної винагороди, інші компенсаційні виплати та відшкодування документально підтверджених витрат, які пов'язані з виконанням членом Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, покладених на нього обов'язків (такі витрати повинні бути підтверджені документально);

4) періодичність та строки виплати члену Правління, працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера винагороди;

5) умову щодо розрахунку з виплати винагороди членам Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера у національній валюті України;

6) обставини, за яких винагорода не виплачуватиметься; зокрема - наявність в умовах договорів положень, які дають змогу Банку вимагати повернення змінної складової винагороди, що виплачена на підставі інформації, яка згодом виявилась неправдивою, а також строк для такого повернення;

7) документальне оформлення оцінки результативності та ефективності роботи члена Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера протягом фінансового року;

8) функції та повноваження члена Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера;

9) права та обов'язки члена Правління працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера;

10) відповідальність члена Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера;

11) порядок вирішення спорів;

12) строк та умови припинення договору;

13) умови про виплати зі звільнення (за наявності);

14) інші відомості, які впливають на розмір, порядок або періодичність виплати винагороди члену Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера.

6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ/ВПЛИВОВИХ ОСІБ.

6.1. За результатами кожного фінансового року Банком складається звіт про винагороду членів Правління/впливових осіб, який виноситься на розгляд Наглядової ради Банку. Звіт про винагороду членів Правління/впливових осіб Банку затверджує Наглядова рада Банку (за попереднім погодженням Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород).

6.2. Вимоги до змісту звіту про винагороду Голови та членів Правління/впливових осіб Банку визначаються нормативно-правовими актами Національного банку України.

6.3. Звіт про винагороду члена Правління Банку/впливових осіб містить інформацію відповідно до вимог:

6.3.1. Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління НБУ від 30.11.2020 № 153 (зі змінами та доповненнями):

- Суми винагороди, які були нараховані/ виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління та впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
- Строки виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
- Опис негрошових інструментів, у яких була виплачена винагорода;

- Факти використання Банком права на скорочення/скасування /повернення раніше виплаченої членам Правління та впливовим особам змінної винагороди;
- Виявлені Банком порушення умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
- Підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Правління/впливової особи Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди;
- Узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів (у разі їх створення), до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
- Наявність / відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління /впливової особи;
- Інформація щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління/впливових осіб у звітному фінансовому році:
 - 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
 - 2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.
- Інформація щодо винагороди у формі участі членів Правління/впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:
 - 1) участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
 - 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених банком внесків стосовно членів Правління/впливових осіб протягом звітного фінансового року.
- Інформація щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління/впливових осіб (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

6.3.2. Положення про розкриття інформації емітентами цінних паперів, а також особами, які надають забезпечення за такими цінними паперами, затвердженого рішенням НКЦПФР від 06.06.2023 №608 (зі змінами та доповненнями):

- Загальний розмір винагороди членів Правління/впливових осіб у національній або іноземній валюті, яку виплатили (мають виплатити) у звітному періоді
- та/або рішення про виплату якої прийнято у звітному періоді;
- Критерії оцінки ефективності, за якими нараховували змінну частину винагороди;
- Загальний розмір фіксованої частини винагороди, яку виплатили та / або мають виплатити у звітному періоді та / або рішення про виплату якої прийнято у звітному періоді;
- Співвідношення середнього розміру винагороди із середнім розміром винагороди працівників емітента;
- Інформація про винагороду або ж компенсації, які мають бути виплачені у разі звільнення.

6.4. Якщо відсутня будь-яка інформація, передбачена законодавством, про це слід зазначити у Звіті про винагороду членів Правління, впливових осіб Банку окремо.

6.5. Звіт про винагороду не має містити персональних даних членів Правління, впливових осіб, якщо законодавством не встановлено інше. Банк вважає, що член Правління, впливова особа заборонила Банку як емітенту розкривати своє ім'я, якщо до Банку не надійшло інших заяв відповідного члена Правління, впливової особи.

6.6. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Правління/впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

7. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

7.1. Ефективна система внутрішнього контролю забезпечує належне функціонування моделі трьох ліній захисту ефективного визначення системи та порядку винагороди членів Правління та впливових осіб.

Перша лінія захисту – на рівні керівників структурних підрозділів Банку в межах їх компетенції.

Управління обліку внутрішньобанківських операцій та Управління податкового обліку та розрахунків з бюджетом відповідають за забезпечення здійснення повних і своєчасних розрахунків з членами Правління Банку, впливових осіб.

Юридичне управління відповідає за підготовку проектів Договорів з членами Правління Банку.

Друга лінія захисту - Управління комплаєнсу здійснює контроль за відповідністю Положення законодавству України, Політиці винагороди Банку та дотриманням вимог щодо конфліктів інтересів. Управління контролю ризиків оцінює відповідність системи винагороди ризик-апетиту Банку та недопущення стимулювання надмірних ризиків..

Третя лінія захисту. Служба внутрішнього аудиту — здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої лінії захисту та загальну оцінку ефективності системи винагороди членів Правління та впливових осіб .

7.2. В рамках цієї Положення існують наступні ризики та шляхи їх мінімізації:

№	Вид ризику	Фактор ризику / індикатор ризику/ інформація, що підтверджує настання ризику	Вид внутрішнього контролю /контрольна процедура	Структурний/ відокремлений підрозділ /контролер	Періодичність	Вид контролю
1.	Комплаєнс ризик	Недотримання відповідальними підрозділами Банку вимог цього Положення	Контроль ознайомлення та дотримання вимог Положення відповідальними	Фінансове управління, Управління по роботі з персоналом, Управління обліку внутрішньобанківських операцій	Постійно	Попередній, поточний

			працівниками Банку	Управління податкового обліку та розрахунків з бюджетом Керівники відповідальних підрозділів Банку, Управління комплаєнсу		
--	--	--	--------------------	---	--	--

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Це Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою радою Банку (за попереднім погодженням Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород).

8.2. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються Наглядовою радою Банку (за попереднім погодженням Комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород).

8.3. У випадку затвердження нової редакції цього Положення дія його попередньої редакції припиняється з дати набрання чинності новою редакцією Положення.

8.4. Банк розміщує це Положення та зміни до нього на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження із забезпеченням можливості перегляду.

8.5. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку це Положення діє лише в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України та Статуту Банку.