

**АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «АКЦІОНЕРНИЙ БАНК
«РАДАБАНК»**

ЗАТВЕРДЖЕНО:
рішенням Наглядової Ради
АТ «АБ «РАДАБАНК»
від 28.08.2025 р. протокол №280825-1

**ПОЛІТИКА
ВИНАГОРОДИ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«АКЦІОНЕРНИЙ БАНК «РАДАБАНК»**

Версія документу: 3.0.
Дата набрання чинності 29.08.2025 р.

м. Дніпро,
2025 рік

Лист узгодження

Власник:	Департамент організаційного розвитку і управління персоналом
Розробник:	
Посада	ПІБ
Начальник Департаменту організаційного розвитку і управління персоналом	Юрченко Н.М
ПОГОДЖЕНО:	
Головний бухгалтер	Ахе А.Т.
Начальник департаменту комплаєнс	Синиця О.Г.
Начальник фінансово-аналітичного управління	Ісаєва Т.В.
Начальник загальноправового управління	Марченко В.А.
Начальник департаменту ризик-менеджменту	Коваленко А.С.
Начальник управління методології та адміністративної підтримки	Лачко О.А.
Корпоративний секретар	Антоненко О.М.
Наявність електронних підписів/погодження в СЕД зазначених посадових осіб підтверджую:	
Посада:	Ім'я та Прізвище, Підпис:
Провідний фахівець управління методології та адміністративної підтримки	Ольга МАЛОУХ
Відповідність електронної версії паперовій підтверджую:	
Посада:	Ім'я та Прізвище, Підпис:
Провідний фахівець управління методології та адміністративної підтримки	Ольга МАЛОУХ
Підрозділи, яким дозволений доступ до ВНД:	АТ «АБ «РАДАБАНК»

Зміст

1.	ВВЕДЕННЯ	4
2.	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	4
3.	ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ	6
4.	ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ	8
5.	ОЦІНКА ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ	11
6.	ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ БАНКУ	12
7.	ВИНАГОРОДА ВПЛИВОВИХ ОСІБ	15
8.	ВІДСТРОЧЕННЯ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ	18
9.	ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	18

1. ВВЕДЕННЯ

1.1. Політика винагороди АТ «АБ «РАДАБАНК» є внутрішнім нормативним документом АТ «АБ «РАДАБАНК» (далі - Політика або Політика винагороди та Банк відповідно), який встановлює основні засади встановлення винагороди членів органу управління та впливових осіб та визначає порядок реалізації Банком політики фіксованої винагороди; реалізації Банком політики змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними; здійснення Банком виплати винагороди в разі звільнення членів органу управління та впливових осіб Банку до з'ясування ефективності діяльності Банку, досягнення цілей, виконання повноважень.

2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Політика винагороди АТ «АБ «РАДАБАНК» розроблена відповідно до чинного законодавства України, зокрема Цивільного кодексу України, Закону України «Про банки і банківську діяльність», Закону України «Про акціонерні товариства», Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, Статуту, Положення про Наглядову раду Банку, Кодексу корпоративного управління Банку, інших нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх документів Банку.

2.2. Політика визначає чіткі, прозорі, зрозумілі, задокументовані процедури та орієнтовані на уникнення конфлікту інтересів у Банку принципи, має не допускати дискримінації; відповідає політиці управління ризиками та націлена на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту.

2.3. Впровадження Політики спрямовано на стимулювання результативності та ефективності роботи членів Наглядової ради, членів Правління та впливових осіб Банку через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди цілям, стратегії та загальній ситуації на ринку.

2.4. Ціллю Політики винагороди в АТ «АБ «РАДАБАНК» є забезпечення узгодженої системи загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб, що враховує адаптацію інструментів і рівнів оплати праці до окремих груп працівників Банку і локальних умов ринку праці, з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та Декларації схильності до ризиків.

2.5. Політику розроблено з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей Банку.

2.6. У цій Політиці терміни вжито в таких значеннях:

винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової ради чи Правління (далі - орган управління), впливової особи за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом органу управління/ такою впливовою особою та Банком договору (контракту)/рішенням загальних зборів учасників (акціонерів) Банку (далі - загальні збори) - для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера/ рішенням Правління - для всіх інших впливових осіб;

виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим припиненням договору (контракту), що укладений з членом Наглядової ради/Правління, впливовою особою за ініціативою

Банку та можливими обмеженнями щодо його(її) повноважень (якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті);

впливова особа - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члену органу управління;

змінна винагорода - складова винагороди члену органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою;

комітет винагород - комітет з питань винагород(и);

орган управління Банку - Наглядова рада Банку, Правління Банку;

особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку - особа, яка визначається на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з Політикою винагороди Банку. Такі критерії можуть ураховувати потенційний вплив професійної діяльності осіб на профіль ризику Банку на основі повноважень і обов'язків цих осіб, показників ризику та ефективності діяльності Банку. Критерії враховують усі ризики, на які може наражатися Банк;

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

підрозділ з управління ризиками - департамент ризик-менеджменту;

підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) - департамент комплаєнс;

підрозділ внутрішнього аудиту - відділ внутрішнього аудиту;

програма стимулювання - заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу/звільнення, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, 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);

система винагороди - сукупність заходів стимулювання членів органів управління, 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;

фіксована винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору (контракту), укладеного між Банком і працівником, або штатного розпису Банку;
- відповідає рівню професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та/або в умовах укладеного з ним договору;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або відповідно до змін законодавства України;
- є гарантованою та такою, що не може бути зменшена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України та цією Політикою;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління, впливовою особою його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку - це фінансові інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

- а) деривативні контракти, базовим активом яких є акції Банку, або базовий показник яких визначається, виходячи із ціни, дохідності акцій Банку;
- б) конвертовані облігації, які передбачають їх погашення шляхом конвертації таких облігацій у відповідну кількість простих акцій Банку;

2.7. Інші терміни та визначення, що вживаються в цій Політиці, використовуються у значеннях, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України та внутрішніми нормативними документами Банку.

2.8. Повний опис системи винагороди членів органів управління та впливових осіб визначається Положенням про винагороду Наглядової ради АТ «АБ «РАДАБАНК», Положенням про винагороду Правління та впливових осіб АТ «АБ «РАДАБАНК».

3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ

3.1. Політика винагороди в Банку та її реалізація:

- спрямована на забезпечення сталого розвитку, узгоджується зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;
- гендерно нейтральна та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.

3.2. Визначення та реалізація політики винагороди здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/ виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і Декларації схильності до ризиків.

3.3. Політика винагороди визначає порядок:

- 1) реалізації Банком політики фіксованої винагороди;
- 2) реалізації Банком політики змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;
- 3) здійснення Банком виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності Банку, досягнення цілей, виконання повноважень.

3.4. Розмір фіксованої винагороди, що визначається Банком, має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (а також витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

3.5. Політика винагороди забезпечує узгоджену систему оплати праці шляхом:

- застосування системи оплати праці відповідно до ринкових тенденцій,
- пошуку оптимальних кандидатів на роботу,
- пристосування інструментів та рівнів оплати праці до стратегії та цілей Банку,
- врахування можливостей Банку щодо формування бажаних механізмів та рівнів оплати праці,
- формування структури оплати праці на основі досягнутих результатів праці та оцінки компетенцій працівників,
- формування у працівників відповідальності за виконання завдань, які оцінюються на підставі об'єктивних критеріїв,
- забезпечення того, щоб змінні компоненти винагороди визначалися з урахуванням вартості ризику, вартості капіталу і ризику ліквідності Банку в довгостроковій перспективі,
- забезпечення того, щоб грошові або негрошові форми винагороди не заохочували працівників діяти на користь власних інтересів або інтересів Банку зі шкодою для Клієнтів.

3.6. Наглядова Рада Банку забезпечує, щоб Політика винагороди в Банку відповідала та сприяла ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику.

3.7. Наглядова рада Банку, зокрема, контролює щоб Політика і практика винагороди правильно впроваджувалась і адаптувалась до загальної системи корпоративного управління, корпоративної культури, готовності прийняття ризиків та пов'язаних з цим процесів управління.

3.8. Правління Банку відповідає за реалізацію Політики винагороди.

3.9. Наглядова рада Банку здійснює оцінку та контроль за реалізацією цієї Політики.

3.10. Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності.

3.11. Банк у разі встановлення змінної винагороди керується такими принципами:

- сума винагороди працівника визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівника враховує кількісні та якісні критерії;
- оцінювання результатів діяльності працівника здійснюється Банком за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку;
- змінна винагорода за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними, не нараховується;
- змінна винагорода Членів Наглядової ради та працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним органом / підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності, є обґрунтованою з урахуванням критеріїв сталого розвитку. Критерії сталого розвитку — це набір показників та стандартів, що сприяють забезпеченню довгострокової стійкості Банку, враховуючи соціальні, економічні та екологічні аспекти його діяльності.

3.11. Банк використовує наступні критерії сталого розвитку за такими групами:

1. Економічні та фінансові критерії:

- Ефективність бізнесів: Рентабельність капіталу відповідає гранично допустимим зонам індикаторів відновлення
- Розвиток фінансової грамотності: Проведення програм навчання для клієнтів, що дозволяють підвищити їх фінансову грамотність і доступ до фінансових послуг. Оцінка ефективності через кількість проведених тренінгів і рівень задоволеності учасників.

2. Екологічні критерії:

- Екологічно стійкі інвестиції: Дотримання списку виключень при фінансуванні кредитних проектів.

3. Соціальні критерії:

- Прозорість і етика: Дотримання стандартів корпоративної етики та прозорості фінансової звітності. Підвищення довіри клієнтів та акціонерів шляхом боротьби з корупцією та іншими неправомірними діями. Оцінка здійснюється через публікацію звітів, складених за міжнародними стандартами, та прийнятті участі у незалежних аудитах.

4. Управлінські критерії:

- Інтеграція сталого розвитку в корпоративну стратегію: Забезпечення включення критеріїв сталого розвитку у стратегію Банку на всіх рівнях управління. Це включає створення в Банку підрозділів для сталого розвитку, що займаються реалізацією стратегії, та щорічну оцінку досягнутих результатів
- Рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника: оцінка професійності працівника (рівень його знань та кваліфікації), складність та умови виконуваної працівником роботи, відповідальність (рівень повноважень, обов'язків та впливу на кінцевий результат роботи), а також ринковість встановленого рівня винагороди в порівнянні зі співмірною позицією.

3.12. Банк під час здійснення виплат працівникам відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

4. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

4.1. Наглядова рада Банку визначає та не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих підрозділів та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених цією Політикою.

4.2. Якісні і кількісні критерії для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

4.2.1. Основними якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є те, що працівник:

- 1) є членом органу управління;
- 2) належить до керівників підрозділів контролю;
- 3) належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;
- 4) є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
- 5) належить до керівників підрозділів, які виконують функції:
 - юридичного супроводження діяльності Банку;
 - фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування;
 - економічного аналізу;
 - запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
 - управління персоналом;
 - розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди;
 - супроводження інформаційних технологій;
 - забезпечення інформаційної безпеки;
- 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 7) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених у підпункті 6 пункту 4.2.1. розділу 4 цієї Політики, або накладення заборони (вето) на такі рішення;
- 8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1-7 пункту 4.2.1. розділу 4 цієї Політики.

4.2.2. Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є те, що працівник:

- 1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:

сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку;

здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;

2) є керівником підрозділу першої лінії захисту;

3) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;

4) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

- 0,5% капіталу 1 рівня Банку;

- еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);

5) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 4 пункту 4.2.2. розділу 4 Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від капіталу 1 рівня банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

7) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 6 пункту 4.2.2. розділу 4 Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

- 0,5% капіталу 1 рівня Банку;

- еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди;

9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1-8 пункту 4.2 2.розділу 4 Політики.

4.3. Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є:

1) нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати;

2) належність працівника до 0,3 % кількості працівників Банку (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано / які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році (за умови, що на дату здійснення відповідних нарахувань / виплат у Банку працювало понад 1000 працівників).

4.4. Визначення переліку суттєвих структурних підрозділів.

4.4.1. Банк щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:

1) профілі ризику структурного підрозділу.

Профіль ризику структурного підрозділу - сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, результат оцінки рівня ризиків структурного підрозділу на певну дату до врахування заходів для мінімізації ризиків, а також з урахуванням таких заходів, у розрізі кожного з видів ризику та в агрегованому вигляді. Профіль певного суттєвого ризику на визначену дату розподіляється на відповідні структурні підрозділи пропорційно їх вкладу у генерацію даного ризику.

2) величині капіталу, визначеній Банком як доступної для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою).

Визначається питома вага сукупної величини всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу у загальному розмірі доступного внутрішнього капіталу Банку за економічною перспективою.

3) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);

Банком аналізується критерій дотримання структурними підрозділами лімітів ризиків, показників ризик-апетиту, пруденційних нормативів, індикаторів CFP та Recovery Plan, ключових індикаторів операційного ризику протягом звітного року.

4) показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.

Показниками ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів, є:

- розмір потенційних втрат, понесених Банком в результаті реалізації подій операційного ризику, відповідно до даних Баз подій операційного ризику; розмір залишкового рівня ризику, отриманого в результаті проведення самооцінки операційного ризику Банку. Рівень ризику визначається у відповідності до алгоритму побудови Карти оцінки операційного ризику, визначеному у Порядку управління операційним ризиком АТ «АБ «РАДАБАНК»;
- дотримання протягом звітного року планових показників діяльності Банку, визначених Бізнес-планом та бюджетом Банку, що виражено в загальному показнику КРІ структурного підрозділу.

4.4.2. Банк уключає до переліку суттєвих структурних підрозділів підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:

1) сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;

2) відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку / банківської групи (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).

4.4.3. Банком з урахуванням специфіки своєї діяльності також визначено додаткові критерії віднесення підрозділу до переліку суттєвих структурних підрозділів (як такого, що має значний вплив на достатність внутрішнього капіталу за економічною перспективою), а саме:

- стан дотримання лімітів ризиків, показників ризик-апетиту, пруденційних нормативів, індикаторів CFP та Recovery Plan, ключових індикаторів операційного ризику протягом звітного року. Якщо протягом звітного року зафіксовані факти не дотримання зазначених показників, Банк фіксує спрацювання індикатору «суттєвості» структурного підрозділу;
- стан дотримання бізнес-підрозділами протягом звітного року планових показників діяльності Банку, визначених Бізнес-планом та бюджетом Банку. Якщо зафіксовано негативне відхилення від планових показників по конкретному структурному підрозділу, Банк фіксує спрацювання індикатору «суттєвості» структурного підрозділу;
- рівень потенційних втрат згідно Баз Подій ОР / залишкового рівня ризику, отриманого в результаті проведення самооцінки операційного ризику. Якщо рівень ризику визначено як «середній» та вище, Банк фіксує спрацювання індикатору «суттєвості» структурного підрозділу.

4.4.4. Банк уключає до переліку суттєвих структурних підрозділів підрозділ, по якому, додатково до критеріїв, визначених у підпункті 4.4.2 даної Політики, зафіксовано також спрацювання хоча б одного індикатору «суттєвості», визначених у підпункті 4.4.3 даної Політики.

4.5. Органи управління / підрозділи / посадові особи, відповідальні за визначення переліку суттєвих структурних підрозділів Банку та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

4.5.1. Департамент ризик-менеджменту з урахуванням специфіки діяльності Банку, при визначенні суттєвих структурних підрозділів може додатково до критеріїв, визначених у п.4.4. Політики, визначити інші критерії віднесення підрозділу до переліку суттєвих структурних підрозділів.

4.5.2. Застосування додаткових критеріїв відповідним чином документується при щорічному затвердженні/перегляді переліку суттєвих структурних підрозділів.

4.5.3. Департамент ризик-менеджменту та фінансово-аналітичне управління визначає, та не рідше одного разу на рік переглядає, перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на вимогах, наведених в п. 4.4. Політики. Перелік суттєвих структурних підрозділів складається в довільній формі.

4.5.4. Начальник департаменту організаційного розвитку і управління персоналом відповідає за організацію процесу формування переліку суттєвих підрозділів та підготовку матеріалів на розгляд Комітету з питань винагород та Наглядовій раді.

4.5.5. Перелік суттєвих структурних підрозділів надається на розгляд Комітету з питань винагород. Даним комітетом можуть бути надані зауваження та внесені зміни до Переліку.

Начальник департаменту організаційного розвитку і управління персоналом відповідає за формування переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та підготовку матеріалів на розгляд колегіальних органів, після проведення консультацій з підрозділами контролю Банку. Перелік складається в довільній формі, але обов'язково повинен містити ПІБ, посаду та підрозділ особи.

4.5.6. Перелік впливових осіб надається на розгляд Комітету з питань винагород. Даним комітетом можуть бути надані зауваження та внесені зміни до Переліку впливових осіб.

4.5.7. Перелік осіб після розгляду зазначеним комітетом Наглядової Ради Банку передається Корпоративним секретарем на затвердження Наглядовій Раді Банку.

4.5.8. Оновлення (перегляд) Переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, відбувається у разі організаційних та компетенційних змін у Банку або у разі виникнення інших обставин, що обґрунтовують внесення змін до переліку, але не рідше одного разу на рік.

4.5.9. Корпоративний секретар Банку письмово повідомляє акціонерів Банку (не рідше одного разу на рік) та Національний банк України (не рідше одного разу на рік та на його вимогу) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та їх перелік.

5. ОЦІНКА ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ

4.6. Наглядова рада Банку визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за реалізацією Політики винагороди.

4.7. Комітет винагороди надає Наглядовій раді Банку пропозиції щодо змісту Політики, здійснення контролю за виконанням Політики та оцінки відповідності практики та процесів винагороди з Політикою.

4.8. З метою узгодженості Політики з ефективним та належним управлінням ризиками Наглядова рада Банку співпрацює з департаментом ризик-менеджменту та Комітетом з питань винагороди.

4.9. Підрозділи/ посадові особи Банку, що відповідають за проведення оцінки ефективності впровадження Політики винагороди:

4.9.1. Начальник департаменту організаційного розвитку і управління персоналом відповідає за організацію процесу оцінки ефективності впровадження Політики, підготовку консолідованого звіту та його надання на розгляд засідання Комітету з питань винагороди, який в свою чергу надає свої рекомендації Наглядовій раді.

- 4.9.2. Начальник департаменту ризик-менеджменту:
- розробляє відповідні, скориговані із врахуванням ризику, показники ефективності;
 - відповідає за проведення оцінки впливу системи змінної винагороди на профіль ризику Банку.

- 4.9.3. Начальник фінансово-аналітичного управління Банку:
- відповідає за узгодженість норм Політики з цілями та бізнес-стратегією Банку;
 - бере участь у перегляді Політики з точки зору її впливу на стратегію Банку.

4.9.4. Начальник Департаменту комплаєнс відповідає за проведення оцінки відповідності діючої редакції Політики вимогам законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішньобанківських документів та повідомляє про всі виявлені ризики щодо невідповідності та події комплаєнс-ризиків Правлінню та Наглядовій раді Банку.

4.10. Реалізація Політики винагороди підлягає незалежному внутрішньому перегляду, що проводиться підрозділом внутрішнього аудиту Банку не рідше одного разу на рік. Звіт про перегляд надається Наглядовій раді Банку та Комітету винагороди.

4.11. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди в Банку не здійснюється, але рішенням Наглядової ради може прийнято рішення щодо такої оцінки.

4.12. Підрозділи, перераховані в п. 5.1. - 5.6. цього розділу повинні:

1) щорічно проводити оцінку Політики винагороди та брати участь у її перегляді, щоб забезпечити узгодженість Політики з стратегією Банку, функціонування комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками, яка не заохочує до прийняття ризиків, що перевищують допустимий для Банку рівень - шляхом підготовки відповідного звіту про перегляд;

2) щорічно визначати ключові показники ефективності, цілі та їх параметри (з урахуванням чутливості до ризику і впливу на реалізацію стратегії Банку), які потім стануть основою побудови системи преміювання для впливових осіб Банку та членів Правління.

6. ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ БАНКУ

6.1. Основні засади щодо винагороди членів Наглядової ради Банку за їх діяльність на посадах Голови, Заступника Голови та членів Наглядової ради, а також порядок відшкодування їм витрат, пов'язаних з виконання ними функцій членів Наглядової ради Банку, регулюються Положенням про винагороду членів Наглядової ради Банку, яке затверджують Загальні збори акціонерів Банку.

6.2. Розмір винагороди членів Наглядової ради Банку визначають Загальні збори акціонерів Банку.

6.3. Фіксована винагорода членів Правління Банку.

6.3.1. Фіксована винагорода членів Правління Банку визначається Наглядовою Радою Банку як певна сума відповідно до вимог діючого законодавства України.

6.3.2. Фіксована винагорода повинна відповідати професійному досвіду та обсягу відповідальності члена Правління Банку.

6.3.3. З метою забезпечення узгодженості Політики винагороди Членів Правління, розмір фіксованої винагороди членів Правління Банку встановлюється Наглядовою радою Банку після консультацій з підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом.

6.4. Змінна винагорода членів Правління Банку.

6.4.1. Загальна сума змінної винагороди члена Правління Банку за звітний період преміювання (фінансовий (календарний) рік) не може перевищувати 100% фіксованої винагороди,

6.4.2. Змінна винагорода за результатами фінансового року може виплачуватися члену Правління Банку:

- 1) протягом року відповідно до окремих внутрішніх нормативних документів Банку;
- 2) за підсумками року на підставі позитивної оцінки Наглядовою Радою Банку ефективності діяльності Правління Банку в цілому та кожного члена Правління Банку окремо. При цьому така винагорода може виплачуватись як за підсумками року, так і за підсумками першого, другого або третього кварталу, в цьому випадку розрахунок суми винагороди здійснюється на підставі коефіцієнтів ефективності для кожного члена Правління відповідно до окремих ВНД щодо цього питання, але в будь-якому разі кінцевий розрахунок та виплата здійснюються після затвердження фінансової звітності за минулий фінансовий (календарний) рік. При цьому враховуються пп. 6.4.7. - 6.4.10. Політики.

6.4.3. 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

6.4.4. Показники ефективності членів Правління визначаються внутрішнім нормативним документом щодо винагороди Правління та окремими рішеннями Правління та Наглядової ради на період преміювання (фінансовий (календарний) рік).

6.4.5. Поставлені цілі повинні забезпечити врахування економічного циклу Банку та ризиків, пов'язаних з діяльністю, що проводиться Банком. Ризик враховується як шляхом встановлення відповідних, чутливих до ризику критеріїв оцінки ефективності роботи, так і зменшення або відсутності змінної винагороди у разі погіршення фінансових результатів, втрат чи погіршення інших показників.

6.4.6. Цілі повинні гарантувати:

- 1) мотивацію до такої роботи та поведінки, щоб Банк досягнув найкращих, стабільних фінансових результатів у довгостроковій перспективі;
 - 2) сприяння правильному та ефективному управлінню ризиками та запобігання надмірному ризик-апетиту, що перевищує визначений в затвердженій Наглядовою Радою Банку Декларації схильності до ризику (RAS - Risk Appetite Statement);
 - 3) сприяння реалізації стратегії діяльності Банку та уникнення конфлікту інтересів.
- Характер та застосування конкретних критеріїв оцінки ефективності для окремих членів Правління Банку можуть бути різними і залежать від обсягу їх обов'язків та сфери діяльності.

6.4.7. Розмір премій членів Правління Банку може змінюватися на величину коригувального коефіцієнта залежно від ступеня досягнення цілей, визначених та затверджених Наглядовою радою.

6.4.8. В обґрунтованих випадках членам Правління Банку можуть бути встановлені нагороди за особливі досягнення в роботі, які є компонентом змінної винагороди - включені в змінну винагороду за період, в якому вони були встановлені.

6.4.9. Змінна винагорода члена Правління Банку може бути зменшена навіть до повного позбавлення права на цю винагороду та/або прийнятого рішення про повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/ виплачених за/у попередні періоди). Вказана вимога стосується також членів Правління, які звільнились до з'ясування ефективності діяльності Банку, досягнення цілей, виконання повноважень. Також підставою для зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) є:

- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
- 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;

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;

виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII “Прикінцеві положення” Закону України “Про банки і банківську діяльність”;

5) член органу управління / впливова особа:

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

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

втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;

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

6.4.10. Приймаючи рішення про виплату членам Правління Банку змінної винагороди, Наглядова рада Банку може прийняти рішення про:

1) можливе обмеження розміру коштів на змінну винагороду;

2) тимчасову зміну розміру винагороди в разі надзвичайних і непередбачених обставин, що вимагають консервативного підходу до змінної винагороди членів Правління Банку.

6.4.11. Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди членів Правління Банку, Банк використовує рахунок умовного зберігання (ескроу).

Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунку та не сплачені працівнику у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) члену органу управління, повертаються Банку.

6.4.12. Перед закінченням розрахункового періоду Наглядова рада Банку визначає, чи протягом періоду оцінки, який дорівнює, зокрема, чотирьом останнім рокам, мали місце передумови для зменшення змінної винагороди за цей період оцінки (тобто платежів відстроченої винагороди), використовуючи схему оцінки визначену окремими внутрішніми нормативними документами.

6.4.13. У жодному разі не допускаються власні стратегії хеджування, а також викуп страхування, що стосується винагороди і відповідальності члена Правління Банку. З метою уникнення сумнівів визначається, що страхування допускається, якщо не має на меті нейтралізувати заходи, прийняті щодо членів Правління в рамках реалізації окремих принципів винагороди впливових осіб, за наступними типами:

1) цивільно-правова відповідальність працівників на керівних посадах;

2) відповідальність за випуск цінних паперів;

3) життя і здоров'я;

4) втрачена винагорода у зв'язку з непрацездатністю внаслідок захворювання або нещасного випадку

6.4.14. Член Правління Банку зобов'язується не передавати третім особам ризики зменшення/скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків щодо винагороди, що передбачено умовами контракту, укладеного між Банком та членом Правління Банку.

6.4.15. У випадку розірвання трудового договору у зв'язку із порушенням обов'язків за трудовим договором; висунення Національним банком вимоги про заміну/припинення повноважень (звільнення) особи; припинення повноважень (звільнення) особи після відповідної вимоги іншого

державного органу - члену Правління Банку не належить до виплати змінна винагорода (як нарахована, встановлена, але не виплачена, так і ненарахована і невстановлена).

6.4.16. Припинення повноважень члена Правління Банку:

- 1) після закінчення періоду преміювання - не призводить до втрати права на змінну винагороду;
- 2) протягом періоду преміювання - не призводить до втрати права на пропорційну частину змінної винагороди.

6.4.17. Членам Правління Банку:

- 1) у зв'язку з припиненням виконання функцій члена Правління Банку може бути встановлена виплата вихідної допомоги, крім випадків і розмірів, передбачених законодавством України, у розмірі, що не перевищує трикратної середньорічної встановленої місячної винагороди за останній рік, за умови, що він є Членом Правління Банку впродовж строк не менше, ніж дванадцять місяців до розірвання трудового договору (з урахуванням положень п.6.4.15. цієї Політики);
- 2) належить право на компенсацію за заборону конкуренції після припинення виконання функцій члена Правління Банку та розірвання трудового договору, якщо такі умови передбачені трудовим договором або окремим рішенням Наглядової ради. Вказана виплата є правом, а не обов'язком щодо виплати. Детальна інформація про встановлення компенсації за заборону конкуренції може регулюватись окремими внутрішніми нормативними документами щодо винагороди членів Правління та трудовими договорами, укладеними з членами Правління Банку.

7. ВИНАГОРОДА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

7.1. Фіксована винагорода впливових осіб.

7.1.1. Фіксована винагорода впливових осіб повинна визначатися і встановлюватися на основі та відповідно до компетенцій та кваліфікації працівників, які їх займають.

7.1.2. Фіксована винагорода впливових осіб включає посадовий оклад та інші постійні виплати, що встановлюються для працівників.

7.1.3. Фіксована винагорода повинна відповідати професійному досвіду та обсягу відповідальності впливових осіб.

7.1.4. Фіксовану винагороду головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера і відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку додатково контролює Комітет з винагороди.

7.1.5. Фіксовану винагороду керівника підрозділу внутрішнього аудиту контролює Комітет з винагороди та Комітет з питань аудиту.

7.2. Змінна винагорода.

7.2.1. 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.

7.2.2. Впливові особи можуть бути охоплені системою управління за цілями.

7.2.3. Цілі призначаються на період преміювання (фінансовий (календарний) рік).

7.2.4. Поставлені цілі мають забезпечувати врахування економічного циклу Банку і ризиків, що враховуються як шляхом визначення відповідних, чутливих до ризику критеріїв оцінки ефективності роботи, так і шляхом зменшення або відсутності змінної винагороди у разі погіршення фінансових результатів, збитків або погіршення інших змінних показників.

7.2.5. Цілі повинні гарантувати:

- 1) мотивацію до такої роботи та поведінки, щоб Банк досягав найкращих, стабільних фінансових результатів у довгостроковій перспективі,
- 2) сприяння правильному та ефективному управлінню ризиками та запобігання надмірному ризик-апетиту, що перевищує визначений в затвердженій Наглядовою Радою Банку Декларації схильності до ризику (RAS - Risk Appetite Statement),
- 3) сприяння реалізації стратегії діяльності Банку та уникнення конфлікту інтересів.

7.2.6. Характер і призначення конкретних критеріїв оцінки ефективності для окремих впливових осіб може бути різний і може залежати від обсягу їх обов'язків та сфери діяльності.

7.2.7. Змінна винагорода працівників підрозділів внутрішнього аудиту, управління ризиками та головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом контролю, та має сприяти комплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю. Оцінка ефективності роботи працівників цих підрозділів має ґрунтуватися на досягненні їх цілей таким чином, щоб не обмежувати їх незалежність.

7.2.8. В обґрунтованих випадках для впливових осіб можуть бути встановлені премії за особливі досягнення в роботі, які є компонентом змінної винагороди - включаються в змінну винагороду за період, в якій вони були встановлені.

7.2.9. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пунктах 7.2.11. цієї Політики підхід до виплати змінної винагороди впливовій особі за відповідний фінансовий (календарний) рік.

7.2.10. Порядок нарахування та виплати змінної винагороди в грошовій формі і в формі інструменту вказано в окремих внутрішніх нормативних документах.

7.2.11. Змінна винагорода може бути зменшена з урахуванням розподілу повноважень аж до повного позбавлення права на цю винагороду та/або повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди). Вказана вимога стосується також впливових осіб, які звільнились до з'ясування ефективності діяльності Банку, досягнення цілей, виконання повноважень.

Також підставою для зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) є:

- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
- 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
- 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;
 - виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII "Прикінцеві положення" Закону України "Про банки і банківську діяльність";
- 5) член органу управління / впливова особа:
 - був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) Банку;

втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;

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

7.2.12. Приймаючи рішення про виплату впливовій особі змінної винагороди, з урахуванням п.7.2.12., Банк - може прийняти рішення про:

- 1) можливе зменшення/скасування/повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди);
- 2) тимчасову зміну винагороди, в разі надзвичайних і непередбачених обставин, відмінних від перерахованих в п.1, які вимагають консервативного підходу до змінної винагороди впливової особи.

7.2.13. Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди впливової особи Банк використовує рахунок умовного зберігання (ескроу).

Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунку та не сплачені працівнику у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) впливовій особі, повертаються Банку.

7.2.14. Перед закінченням розрахункового періоду відстроченої винагороди (якщо така застосовується) Наглядова рада визначає, чи, та протягом якого строку мали місце умови для зменшення змінної винагороди за цей період оцінки (тобто платежі відстроченої винагороди), використовують схему оцінки, визначену окремими внутрішніми нормативними документами.

7.2.15. У випадку розірвання трудового договору у зв'язку із порушенням обов'язків за договором, впливовій особі не належить до виплати змінна винагорода (як нарахована, встановлена, але не виплачена, так і ненарахована і невстановлена).

7.2.16. Розірвання договору в іншому випадку, ніж описано в п.7.2.15:

- 1) після закінчення року оцінки - не призводить до втрати права на змінну винагороду;
- 2) протягом року оцінки - не призводить до втрати права на пропорційну частину змінної винагороди. Але остаточне рішення приймається відповідним колегіальним органом.

7.2.17. У жодному разі не допускаються власні стратегії хеджування, а також викуп страхування, що стосується винагороди і відповідальності впливових осіб. З метою уникнення сумнівів визначається, що страхування допускається, якщо не має на меті нейтралізувати заходи, прийняті щодо впливових осіб в рамках реалізації окремих принципів винагороди впливових осіб, за наступними типами:

- 1) цивільно-правова відповідальність працівників на керівних посадах;
- 2) відповідальність за випуск цінних паперів;
- 3) життя і здоров'я;
- 4) втрачена винагороди у зв'язку з непрацездатністю внаслідок захворювання або нещасного випадку

7.2.18. Вплихова особа шляхом підписання відповідної заяви зобов'язується не передавати третім особам ризики зменшення/ скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків щодо винагороди, що передбачено умовами договору, укладеними між Банком та впливовою особою.

7.2.19. Впливовій особі може бути встановлена вихідна допомога (яка не впливає із загальноприйнятих вимог законодавства), пов'язана із припиненням трудових відносин, у розмірі, що не перевищує трикратної середньомісячної встановленої місячної винагороди за останній рік, за умови працевлаштування на посаді впливової особи протягом принаймні дванадцяти місяців до розірвання трудового договору.

7.2.20. Вплихова особа після розірвання трудового договору може мати право на компенсацію за заборону конкуренції, якщо такі умови визначені в трудових договорах або окремим рішенням Наглядової ради/ Правління. Вказана виплата є правом, а не обов'язком щодо виплати. Окремі вимоги щодо компенсації за заборони конкуренції можуть бути визначені окремими внутрішніми нормативними документами.

8. ВІДСТРОЧЕННЯ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ

8.1. Банк виплачує члену Правління / впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:

- 1) здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;
- 2) відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

8.2. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пункті 8.1. цієї Політики 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.

8.3. Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена органу управління / 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.

8.4. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 8.1. та 8.2. цієї Політики, 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 органу управління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

8.5. 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.

8.6. 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.

9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Банк розміщує Політику про винагороду, а також зміни до неї, на власній веб сторінці протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження / внесення до них змін, із забезпеченням можливості їх перегляду.

9.2. Політика затверджується Наглядовою радою після її розгляду Комітетом з винагороди з наступним їх введенням в дію згідно з наказом Голови Правління.

9.3. Зміни та/або доповнення до цієї Політики можуть бути внесені шляхом затвердження таких змін з урахуванням п 9.2. з наступним їх введенням в дію наказом Голови Правління.

9.4. Політика є безстроковою та втрачає чинність із набранням чинності нової версії Політики або з іншої дати відповідно до рішення відповідного колегіального органу.

9.5. Політика планово переглядається на предмет актуальності, не рідше ніж один раз на рік.

9.6. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного банку України, ця Політика діятиме лише у тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України.

9.7. Надання Політики зовнішнім органам, третім особам відбувається за обов'язковим погодженням згідно з внутрішніми процедурами Банку.

9.8. У разі зміни назв структурних підрозділів, які задіяні в процедурах, що описані в цій Політиці, при незмінності їх функцій, дана Політика вважається дійсною щодо їх нової назви.