

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Акціонера
АТ «БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ»
№ 5/2022
від «18» липня 2022р.



Акціонер АТ «БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ»

Л.Ю. Кравченко

ПОЛОЖЕННЯ
про політику винагороди
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ»
(НОВА РЕДАКЦІЯ)

ЗМІСТ

1	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3-6
2	ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ СУТТЕВИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ	6-7
3	ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ВИНАГОРОДИ	7-10
4	ПОРЯДОК ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ	10-12
5	ПОРЯДОК ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ БАНКУ	12-14
6	ПОРЯДОК ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ, ІНШИМ ОСОБАМ, ЯКІ МАЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ	14-16
7	ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТА ПРАВЛІННЯ БАНКУ	16-19
8	ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	19

Додатки:

1. Додаток 1. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНА НАГЛЯДОВОЇ РАДИ/ПРАВЛІННЯ АТ «БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ»	20
2. Додаток 2. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ, ІНШИХ ОСІБ, ЯКІ МАЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ АТ «БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ»	21

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про політику винагороди АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ» (надалі - Положення) розроблене відповідно до чинного законодавства України, Законів України «Про акціонерні товариства», «Про банки і банківську діяльність», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення питань організації корпоративного управління в банках та інших питань функціонування банківської системи», Податкового кодексу України, Кодексу законів про працю України, інших законодавчих та нормативно-правових актів з питань оплати праці та виплати винагороди, нормативно-правових актів Національного банку України, в т.ч. . Положення про політику винагороду в банку, затвердженого Постановою Правління НБУ від 30.11.2020р., з урахуванням змін, внесених Постановою Національного банку № 141 від 15.12.2021р., Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого Постановою Правління НБУ від 11.06.2018 №64, Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених Рішенням Правління НБУ від 03.12.2018р. №814-рп, Вимог до положення про винагороду та звіту про винагороду членів наглядової ради та виконавчого органу акціонерного товариства, затверджених Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку 25.09.2018р. №659, Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ» (надалі «Банк»), внутрішньобанківських документів Банку: Положення про Наглядову раду, Положення про Правління Банку, Кодексу корпоративного управління Банку, інших та визначає загальні принципи/підходи політики винагороди Банку, а також вимоги до звітів про винагороду членів Наглядової ради (далі - Рада) та Правління Банку (далі - Правління), в т.ч. Відповідального працівника – начальника Управління фінансового моніторингу, начальника Управління внутрішнього аудиту, Головного ризик-менеджера, Головного комплаєнс-менеджера, інших осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

1.2. Процедури та порядок виплати винагороди всім працівникам Банку незалежно від посади, які перебувають з Банком у трудових відносинах, визначені у внутрішньобанківських документах з питань оплати праці та виплати винагороди: Положення про оплату праці та бухгалтерській облік АТ «БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ», Положення про порядок преміювання працівників АТ «БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ» та інших. Порядок виплати винагороди працівникам Банку визначається чинним законодавством України, Статутом Банку, внутрішньобанківськими документами Банку, а також цивільно-правовим чи трудовим договором (контрактом), що укладається з керівниками Банку. У разі укладення з Головою, Заступником Голови та членами Наглядової ради Банку цивільно-правового чи трудового договору (контракту) такий договір може бути оплатним або безоплатним.

1.3. Положення регулює порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, в т.ч. впливових осіб, та включає питання визначення органів управління/підрозділів/посадових осіб, відповідальних за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку; визначення якісних і кількісних критеріїв для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку; порядок оформлення результатів визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, у тому числі затвердження переліку цих осіб.

1.4. Положення визначає порядок встановлення розміру, процедури призначення та виплати винагороди, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат працівникам Банку за їхню діяльність на посадах, у тому числі впливовим особам, включаючи особам професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, які визначаються на підставі

якісних і кількісних критеріїв згідно з вимогами законодавства України та цього Положення, можуть враховувати потенційний вплив професійної діяльності осіб на профіль ризику Банку на основі повноважень і обов'язків цих осіб, показників ризику та ефективності діяльності Банку:

Голові, заступнику Голови та членам Наглядової ради;

Голові, заступнику Голови та членам Правління, в т.ч. Відповідальному працівнику;

керівнику та працівникам підрозділу внутрішнього аудиту;

керівникам структурних підрозділів Банку, до функцій яких належать управління фінансовими потоками, фінансове планування, підготовка звітності Банку;

Головному ризик-менеджеру, керівникам структурних підрозділів, до функцій яких належить управління ризиками в Банку;

Головному комплаєнс-менеджеру, керівникам структурних підрозділів, до функцій яких належать контроль за дотриманням вимог законодавства та попередження їх порушення (комплаєнс);

керівнику підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;

іншим особам, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління);

іншим керівникам структурних підрозділів.

1.5. Визначена Положенням система винагороди має сприяти виконанню бізнес-стратегії Банку, довгостроковим інтересам та стабільної діяльності Банку, з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку та діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків, а також забезпечувати ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховувати стратегічні цілі Банку, сприяти дотриманню корпоративних цінностей. Винагорода має бути справедливою компенсацією працівникам за діяльність в інтересах Банку. Структура винагороди та її розмір мають бути прозорими і доступними для розуміння та моніторингу дотримання. З метою уникнення конфлікту інтересів під час виконання обов'язків особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, винагорода таких осіб, має бути фіксованою складовою винагороди, виключати застосування механізмів стимулювання, залежних від ефективності діяльності Банку, зокрема не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом контролю, та має сприяти призначенню на такі посади кваліфікованих працівників відповідного профілю. Змінні складові винагороди можуть застосовуватися виключно за умови та за період, коли Банк не несе фінансових втрат або фіксує відсутність прибутку у діяльності установи, а також, що відповідні виплати не вплинуть на стабільність діяльності Банку та зумовлені результатами діяльності Банку, органу управління, структурного підрозділу, посадової особи, працівника. Рішення про таку винагороду приймається відповідно окремим рішенням Загальних зборів/Наглядової ради за результатами оцінки ефективності діяльності.

1.6. Виплата винагороди працівникам Банку здійснюється з дати їх прийняття, для керівників Банку - обрання/призначення на посаду на підставі рішення органу управління та трудових договорів (контрактів) чи цивільно-правових договорів. Трудовий договір вважається укладеним після підписання наказу про прийняття на роботу/призначення на посаду Головою Правління Банку. Укладання таких договорів з Головою, Заступником Голови та членами Наглядової ради здійснюється на підставі рішення Акціонера. Укладання таких договорів з Головою, Заступником Голови та членами Правління, Головним бухгалтером, заступником головного бухгалтера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, Головного ризик-

менеджера, Головного комплаєнс-менеджера, Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, керівників підрозділів ризиків та контролю за дотриманням норм (комплаєнс) здійснюється на підставі рішення Наглядової ради. Такий контракт від імені Банку підписується Головою Наглядової ради чи іншою уповноваженою Акціонером Банку особою на умовах, затверджених Рішенням Акціонера Банку. Укладанням трудового договору є підписання відповідного наказу Головою Правління Банку на підставі рішення органу управління.

1.7. Щороку складається звіт про винагороду членів Наглядової ради та Правління. Загальні збори учасників Банку/Акціонер затверджують Звіт про винагороду членів Ради банку. Звіт про винагороду членів Правління затверджується Наглядовою радою Банку. Інформації про розмір та форму виплаченої винагороди членам Правління та Наглядової ради Банку включається до річного звіту Банку. Звіт про винагороду членів Наглядової ради та звіт про винагороду Правління Банку мають містити інформацію про ефективність виконання кожним членом органу управління Банку своїх функцій.

1.8. Терміни, що вживаються у Положенні:

винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Ради чи Правління, впливової особи за виконання покладених на нього 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/Акціонера Банку (для членів Ради) або рішенням Наглядової ради (для членів Правління, впливових осіб);

впливова особа - начальник Управління внутрішнього аудиту, Головний ризик-менеджер, Головний комплаєнс-менеджер, Відповідальний працівник за проведення фінансового моніторингу/керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є членом Правління, інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління, впливової особи);

договір – цивільно-правовий, трудовий договір (контракт), укладений з членами Наглядової ради чи Правління Банку;

змінні складові винагороди - складові винагороди членів відповідних органів управління Банку, впливової особи, які не є фіксованою винагородою, які надають на основі критеріїв оцінки ефективності, зокрема заохочувальні та компенсаційні виплати;

звіт про винагороду – звіт про винагороду членів Наглядової ради/ звіт про винагороду членів Правління Банку/звіт про винагороду впливових осіб;

інші заохочувальні та компенсаційні виплати - до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства України або які провадяться понад установлені норми;

особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку - особи, які визначаються на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з вимогами Положення, можуть враховувати потенційний вплив професійної діяльності осіб на профіль ризику Банку на основі повноважень і обов'язків цих осіб, показників ризику та ефективності діяльності Банку;

корпоративний рік – період з дати проведення одних річних зборів акціонерів до дати проведення наступних річних зборів акціонерів Банку;

незалежний член Наглядової ради - фізична особа, яка обрана членом наглядової ради товариства та відповідає вимогам, встановленим статтею 53 1 Закону «Про акціонерні товариства» та додатковим вимогам щодо незалежності відповідно до вимог «Положення про

ліцензування банків» затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 22.12.2018р. №149;

фіксовані складові частини винагороди - становлять винагороду (основну й додаткову заробітну плату) членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб, інших осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, відповідно до укладених з ними цивільно-правових або трудових договорів (контрактів); має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом органу управління, впливовою особою, або штатного розпису Банку; відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена органу управління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності; не залежить від результатів діяльності Банку; є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України; має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати; має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління, впливовою особою його функцій у Банку; не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов; інші терміни у цьому Положенні вживаються у значеннях, визначених законодавчими та нормативно-правовими актами України.

1.9. Положення затверджується Загальними зборами акціонерів/рішенням Акціонера Банку і може бути змінено та доповнено лише Загальними зборами/рішенням Акціонера Банку. Загальні збори/Акціонер на річних зборах щороку розглядає питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення. Інформації про розмір та форму виплаченої винагороди членам Правління та Наглядової ради Банку включається до річного звіту Банку

2. ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ СУТТЄВИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

2.1. Порядок визначення працівників Банку, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, здійснюється на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з вимогами законодавства України та цього Положення, має враховувати потенційний вплив професійної діяльності осіб на профіль ризику Банку на основі повноважень і обов'язків цих осіб, показників ризику та ефективності діяльності Банку.

2.2. Визначення переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку віднесено до компетенції Наглядової Ради Банку, як органу управління який несе відповідальність за забезпечення стратегічного управління Банком, безпеку та фінансову стійкість Банку впровадження стратегії розвитку Банку відповідно до основних напрямів діяльності, визначених Загальними зборами учасників Банку, та бізнес-плану розвитку Банку, забезпечення ефективної організації корпоративного управління, а також, функціонування та контроль ефективності системи внутрішнього контролю, системи управління ризиками та контролю за дотриманням норм (комплаєнс) Банку. Враховуючи розмір, особливості діяльності Банку, характер й обсяги банківських та інших фінансових послуг, профіль ризику Банку та діяльність Банківської групи, до складу якої входить Банк, в Банку не створювалися Комітети Наглядової ради, у т.ч. Комітет з питань призначень та винагород.

2.3. До переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, обов'язково включаються:

Голова, заступник Голови та члени Наглядової ради;

Голова, заступник Голови та члени Правління;

керівник та працівники підрозділу внутрішнього аудиту;

Головний ризик-менеджер та керівники структурних підрозділів, до функцій яких належить управління ризиками в банку;

Головний комплаєнс-менеджер та керівники структурних підрозділів, до функцій яких належать контроль за дотриманням вимог законодавства та попередження їх порушення (комплаєнс);

Відповідальний працівник за проведення фінансового моніторингу та керівники структурних підрозділів з питань запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;

керівники структурних підрозділів банку, до функцій яких належать управління фінансовими потоками, фінансове планування, підготовка звітності банку,

як особи, що безпосередньо здійснюють функції контролю, забезпечують функціонування та контроль ефективності системи внутрішнього контролю, системи управління ризиками та контролю за дотриманням норм (комплаєнс) Банку, а також забезпечують відповідність затверджених Радою Банку стратегії управління ризиками та декларації схильності до ризиків Банку його бізнес-моделі та ризикам, які Банк спроможний утримувати для досягнення бізнес-цілей.

До переліку, з урахуванням впливу на загальний профіль ризику Банку, можуть бути включені інші керівники/працівники структурних підрозділів, які повноважні приймати рішення, виконувати функції, здійснювати заходи, які матимуть вплив на загальний профіль ризику банку. Такі особи мають відповідати наступним якісним та кількісним критеріям:

- якість управління;
- напрямок діяльності;
- стійкість роботи, стабільність;
- врахування лімітів повноважень;
- зріст прибутку Банку;
- оптимізація використання активів;
- зріст рентабельності активів;
- зріст кількості клієнтів (юридичних та фізичних осіб);
- кількість пропозицій для покращення процесів.

Перегляд переліку має здійснюватися за потребою, але не рідше ніж раз на рік.

2.4. На вимогу Національного банку України та Загальних зборів/Акціонера Банку, Наглядова рада має надавати протокол засідання, яким затверджений перелік осіб та сам перелік осіб професійна діяльність, яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

2.5. На вимогу Національного банку, Наглядовою радою Банку може складатися та затверджуватися перелік осіб, професійна діяльність яких відповідно до якісних критеріїв не має значного впливу на загальний профіль ризику Банку, але відповідно до кількісних критеріїв має значний вплив на загальний профіль ризику Банку. Такий перелік складається та подається лише на вимогу Національного банку України.

3. ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ВИНАГОРОДИ

3.1. Визначена Положенням система винагороди має сприяти виконанню бізнес-стратегії Банку, довгостроковим інтересам та стабільної діяльності Банку, з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку та діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до

ризиків, а також забезпечувати ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховувати стратегічні цілі Банку, сприяти дотриманню корпоративних цінностей.

3.2. Винагорода має бути справедливою компенсацією працівникам за діяльність в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків. Винагорода членам Наглядової ради та Правління Банку може включати фіксовані та змінні складові.

3.3. Структура винагороди та її розмір мають бути прозорими і доступними для розуміння та моніторингу дотримання.

3.4. З метою уникнення конфлікту інтересів під час виконання обов'язків особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, у т.ч. членів Наглядової ради та Правління Банку, впливових осіб, інших визначених п.2, винагорода таких осіб, має бути фіксованою складовою винагороди, виключати застосування механізмів стимулювання, залежних від ефективності діяльності Банку, зокрема не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом контролю, та має сприяти призначенню на такі посади кваліфікованих працівників відповідного профілю.

3.5. Фіксована складова винагороди має бути достатньою для того, щоб дозволити Банку відмовитись від змінних складових винагороди, має визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом органу управління, впливовою особою та відобразитися у штатному розписі Банку, відповідати рівню професійного досвіду, місцю члена органу управління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності, є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України, має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати, має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління, впливовою особою його функцій у Банку, не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

3.6. Змінні складові винагороди можуть застосовуватися виключно за умови та за період, коли Банк не несе фінансових втрат або фіксує відсутність прибутку у діяльності установи, а також, що відповідні виплати не вплинуть на стабільність діяльності Банку та зумовлені результатами діяльності Банку, органу управління, структурного підрозділу, посадової особи, працівника. Рішення про таку винагороду приймається відповідно окремим рішенням Загальних зборів/Наглядової ради за результатами оцінки ефективності діяльності осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

3.7. Застосування змінних складових винагороди має відбуватись згідно визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності, включаючи, де це доречно, критерії, що стосуються корпоративної відповідальності Банку, та пояснювати, як вони сприятимуть досягненню цілей, виконанню бізнес-стратегії Банку, довгостроковим інтересам та стабільної діяльності Банку. Критерії оцінки ефективності повинні включати нефінансові критерії оцінки ефективності, що спрямовані на створення перспективної цінності Банку, зокрема, у відповідності правилам і процедурам, які використовуються, для оцінки ефективності.

3.8. Змінна частина винагороди може виплачуватися членам Наглядової Ради (незалежно від перебування у трудових або цивільно-правових відносинах), членам Правління та впливовим особам лише на підставі окремого рішення Загальних зборів/Наглядової Ради, відповідно, за результатами проведення оцінки ефективності діяльності Наглядової ради/Правління з цілому та кожного її члена окремо відповідно до запровадженого в Банку порядку оцінки ефективності

діяльності Наглядової ради та Правління Банку в цілому, членів Наглядової ради та Правління Банку кожного окремо, комітетів Правління Банку, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, Головного ризик-менеджера, Головного комплаєнс-менеджера, оцінки відповідності членів Наглядової ради та Правління Банку, керівників підрозділів контролю та управління ризиками кваліфікаційним вимогам, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління, на виконання та з дотриманням нормативно- правових актів Національного банку України.

Оцінка ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку в цілому, членів Наглядової ради та Правління Банку кожного окремо, комітетів Правління Банку, включає зокрема наступні критерії оцінки:

- оцінка складу органу управління, оцінка його структури та діяльності, як органу управління;
- оцінка виконання органом управління поставлених цілей;
- відповідність складу органу управління, його комітетів, ефективність виконання функцій, відповідність повноважень вимогам законодавства, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку;
- ефективність методів і процедур роботи органу управління, його комітетів, включаючи взаємодію між собою та підрозділами контролю й управління ризиками; якість взаємодії між членами органу управління під час засідань та якість виконання прийнятих таким органом рішень;
- оцінка компетентності та ефективності кожного члена органу управління, у т.ч. як члена комітету такого органу;
- колективна придатність органу управління з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку та діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк;
- контроль/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків;
- ділова репутація членів органу управління;
- оцінка незалежності для незалежних членів Наглядової ради;

Оцінка ефективності діяльності керівника підрозділу внутрішнього аудиту, Головного ризик-менеджера, Головного комплаєнс-менеджера включає наступні критерії оцінки:

- оцінка фактичного виконання підрозділом/працівником вимог законодавства та внутрішніх документів, на підставі яких вони діють;
- оцінка ефективності діяльності підрозділу/працівника, за підсумками аудиту, внутрішнього контролю, звітів, тощо;
- відповідність складу підрозділу/працівника, ефективність виконання функцій, відповідність повноважень вимогам законодавства, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку;
- ефективність методів і процедур роботи підрозділу/працівника, включаючи взаємодію з органами управління, іншими підрозділами контролю й управління ризиками, підрозділами Банку;
- оцінка компетентності та ефективності;
- наявність/відсутність підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;
- наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

3.9. Для змінної складової винагороди, встановлюються граничні обмеження змінних складових. Розмір частини змінної складової, що підлягає виплаті, визначається шляхом співставлення змінної складової винагороди у порівнянні з фіксованою складовою винагороди та не повинен перевищувати розмір фіксованої складової винагороди за період виплати. Фіксовані складові винагороди мають бути достатніми для того, щоб дозволити Банку відмовитись від змінних складових винагороди, коли не виконуються критерії оцінки ефективності. Виплати змінних складових винагороди є додатковою винагородою, а відмова від їх виплати не повинна сприйматися як покарання.

3.10. Змінна складова винагороди повинна відповідати вимогам щодо збереження незалежності та об'єктивності суджень особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

3.11. Виплати змінної складової винагороди, в разі припинення цивільно-правового або трудового договору (контракту), не можуть перевищувати фіксованої суми. Такі виплати не мають перевищувати двократного щорічного розміру суми фіксованих складових винагороди. У разі припинення відносин за ініціативою Банку, зокрема, у разі недотримання членом Наглядової ради або Правління, а також, впливовими особами вимог щодо відповідності протягом часу обіймання посади в Банку кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, а незалежний член Наглядової ради - також вимогам щодо його незалежності, у разі незадовільної роботи, виявлення невідповідності керівника/працівника займаній посаді, відсутність достатньої кваліфікації для надання Банку послуг, невиконання або неякісне виконання послуг, розкриття банківської, комерційної таємниці та інших підстав, передбачених цивільно-правовим або трудовим договором, виплати в разі припинення договору не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством України та внутрішніми документами Банку. Рішення про не відповідність/втрату відповідності особи кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, приймаються Загальними зборами/Акціонером щодо членів Наглядової ради, Наглядовою радою щодо членів Правління, впливових осіб та керівників підрозділів/працівників, які підпорядковуються відповідно до організаційної структури Наглядовій раді, та Правління стосовно інших осіб, що здійснюють значний вплив на профіль ризику Банку, та які підпорядковуються відповідно до організаційної структури Правлінню Банку.

4. ПОРЯДОК ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ

4.1. Розмір та умови виплати фіксованої складової винагороди членам Наглядової Ради Банку встановлюються Загальними зборами/Акціонером Банку, шляхом визначення умов цивільно-правового або трудового договору (контракту) та встановленням розміру такої винагороди, яке оформлюється протоколом Загальних зборів /рішенням Акціонера.

4.2. Члени Наглядової ради можуть перебувати з Банком у цивільно-правових або трудових відносинах.

4.3. Члени Наглядової Ради, які перебувають з Банком у трудових відносинах, обов'язково отримують фіксовану складову винагороди – заробітну плату, яка визначається трудовим договором та виплачується з дотриманням норм законодавства з питань оплати праці й виплати винагороди, та внутрішніх нормативних документів Банку. Крім основної фіксованої складової винагороди, умовами договору можуть передбачатися інші види компенсації, зокрема, додаткова заробітна плата, компенсації при звільненні тощо.

4.4. Члени Наглядової Ради, які перебувають із Банком у цивільно-правових відносинах отримують щомісяця або інший встановлений період часу, фіксовану винагороду, яка визначається в умовах укладених з ними договорів та виплачується згідно норм цивільно-правового законодавства України.

4.5. Винагорода призначається члену Наглядової ради з дня укладання з ним цивільно-правового або трудового договору (контракту) щодо виконання повноважень члена Наглядової ради Банку. Строк, протягом якого член Наглядової ради може отримувати винагороду, обумовлюється строком повноважень Наглядової ради або такого члена Наглядової ради.

4.6. Розмір фіксованої складової винагороди Голови, Заступника Голови та членів Наглядової Ради Банку має бути достатнім та сприяти виконанню бізнес-стратегії Банку, довгостроковим інтересам та стабільної діяльності Банку, з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, та визначається з урахуванням посади, яку займає член Наглядової ради, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації члена Наглядової ради з урахуванням Матриці розподілу повноважень, ступеня завантаженості з урахуванням достатнього часу для виконання таких функцій, особливостей професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок.

4.7. Члени Наглядової ради можуть отримувати змінну складову винагороди. Рішення про виплату членам Наглядової ради змінної складової винагороди приймається Загальними зборами/Акціонером Банку з урахуванням посад, яку займає член Наглядової ради, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації члена Наглядової ради з урахуванням Матриці розподілу повноважень, ступеня завантаженості з урахуванням достатнього часу для виконання таких функцій, особливостей професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів.

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

4.9. Прийняття рішення про виплату змінної частини винагороди члену Наглядової ради Банку безпосередньо залежить від наслідків (результату) діяльності Банку в цілому та кожного його члена окремо.

4.10. Винагорода членам Наглядової ради виплачується у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний рахунок, або у інший, незаборонений законодавством спосіб.

4.11. Рішення Загальних зборів/Акціонера про виплату винагороди членам Наглядової ради Банку приймається за результатами підготовки пропозиції Наглядовою радою. Така пропозиція складається і подається Загальним зборам/Акціонеру відповідно до вимог Положення про Наглядову раду Банку. Пропозиція про встановлення або зміну розміру винагороди розглядається на засіданні Загальних зборів/Акціонером Банку, внаслідок якого може прийматися рішення про встановлення винагороди або про виконання повноважень члена Наглядової ради на безоплатній основі.

4.12. У разі прийняття Загальними зборами/Акціонером рішення про зміну розміру чи порядку виплати винагороди діючим членам Наглядової ради Банку, уповноважена особа Банку має укласти із членом Наглядової ради новий чи внести зміни до діючого договору цивільно-правового чи трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Наглядової ради Банку.

4.13. У випадку дострокового припинення повноважень (звільнення) члена Наглядової ради Банку, розмір його винагороди розраховуються пропорційно фактичному терміну виконання повноважень (відпрацьованому часу) за звітний період, у відповідності до чинного законодавства та внутрішніх нормативних документів Банку, якщо інше не визначене рішенням Загальних зборів/Акціонером або договором (контрактом).

4.14. У разі обрання до складу Наглядової ради Банку, особи, що не є громадянином України та/або мешкає у іншому населеному пункті, з метою проведення засідань Наглядової ради Банку на території України, Банк самостійно здійснює замовлення та оплату послуг проїзду та проживання, для таких членів Наглядової ради Банку, а саме:

- проїзд до місця призначення (місця проведення засідання Наглядової ради Банку чи готелю) та назад до місця постійної роботи чи проживання члена Наглядової ради Банку (включаючи страховий поліс на обов'язкове страхування пасажирів, оплату послуг з урахуванням усіх витрат, пов'язаних з придбанням проїзних квитків, відповідно до маршруту тощо): повітряним транспортом - згідно із тарифами для економ-класу, залізничним транспортом електропотяги - вагони 1-го/2-го класу, вагони купе; автомобільним службовим транспортом - трансфер з аеропорту чи ж/д вокзалу в населеному пункті, в якому проводиться засідання Наглядової ради Банку, чи найближчого до такого населеного пункту аеропорту чи ж/д вокзалу, до місця проведення засідання Наглядової ради чи готелю та назад; трансфер з готелю до місця проведення засідання Наглядової ради Банку та назад. Банк також може замовити та оплатити послуги служби таксі щодо надання трансферу членам Наглядової ради Банку (відповідно до процедур Банку) - послуги проживання у готелі на період проведення засідання Наглядової ради Банку, включаючи увесь період з дня приїзду до дня від'їзду члена Наглядової ради Банку

4.15. Наглядовою радою щороку готується звіт про винагороду членів Наглядової ради Банку, який подається Загальним зборам/Акціонеру для затвердження на Річних Загальних зборах/Акціонером. Звіт про винагороду готується відповідно до вимог чинного законодавства України, Статуту Банку, вимог Національного банку України та цього Положення.

5. ПОРЯДОК ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ БАНКУ

5.1. Наглядова рада Банку встановлює винагороду членам Правління, у тому числі розмір заохочувальних та компенсаційних виплат. Винагорода не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом контролю, та має сприяти комплектуванню органу управління кваліфікованими керівниками відповідного профілю. Оцінка ефективності роботи членів Правління має ґрунтуватися на досягненні цілей таким чином, щоб не обмежувати їх незалежність, беручи до уваги їх функції та ринкові умови. Для кожного члена Правління, призначається справедлива та відповідна винагорода, з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку та діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків, а також, задля забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, стратегічних цілей Банку, сприяти дотриманню корпоративних цінностей. Винагорода має бути справедливою компенсацією керівникам за діяльність в інтересах Банку.

5.2. Виплата винагороди членам Правління складається з фіксованої складової винагороди – заробітної плати, обумовленою трудовим договором (контрактом) та встановленням розміру такої винагороди, яка визначається та виплачується з дотриманням норм законодавства з питань оплати праці й виплати винагороди, та внутрішніх нормативних документів Банку. Крім основної фіксованої складової винагороди, умовами договору можуть передбачатися інші види компенсації, зокрема, додаткова заробітна плата, компенсації при звільненні тощо.

5.3. Винагорода призначається з дня укладання трудового договору (контракту) щодо виконання повноважень члена Правління Банку. Строк, протягом якого член Правління може отримувати винагороду, обумовлюється строком повноважень Правління або такого члена Правління.

5.4. Розмір фіксованої складової винагороди Голови, Заступника Голови та членів Правління Банку має бути достатнім та сприяти виконанню бізнес-стратегії Банку, довгостроковим інтересам та стабільній діяльності Банку, з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, та визначається з урахуванням посади, яку займає член Правління, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації члена Правління з урахуванням розподілу повноважень у відповідності до Організаційної структури Банку та наказу про розподіл повноважень між членами Правління, ступеня завантаженості з урахуванням достатнього часу для виконання таких функцій, особливостей професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок.

5.5. Члени Правління можуть отримувати змінну складову винагороди. Рішення про виплату членам Правління змінної складової винагороди приймається Наглядовою радою Банку з урахуванням посад, яку займає член Правління, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації члена Правління з урахуванням розподілу повноважень у відповідності до Організаційної структури Банку та наказу про розподіл повноважень між членами Правління, ступеня завантаженості з урахуванням достатнього часу для виконання таких функцій, особливостей професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів, а також участі у роботі комітетів Правління Банку.

5.6. Рішення щодо виплати змінної складової винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), включених до поточного результату діяльності та за умови що Банк не несе фінансових втрат, фіксує прибуткову діяльність, а також, зазначені виплати не вплинуть на стабільність діяльності Банку.

5.7. Прийняття рішення про виплату змінної частини винагороди члену Правління безпосередньо залежить від наслідків (результату) діяльності Банку, а саме: безпеки та фінансової стійкості Банку, відповідності діяльності Банку законодавству України, забезпечення виваженого та прибуткового поточного управління Банком, виконання рішень Загальних зборів/Акціонера Банку та Наглядової ради Банку, щоденного управління та контролю за операціями Банку, реалізації стратегії Банку та виконання бізнес-плану, відповідності діяльності Банку декларації схильності до ризиків, а також оцінки ефективності діяльності Правління Банку в цілому й кожного члена окремо, з урахуванням ефективності виконання кожним членом Правління Банку своїх функцій, зважаючи на:

- фактичну присутність на засіданнях Правління Банку та комітетів Правління банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;
- рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;
- рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління Банку;
- несвочасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління банку;
- повідомлені членом Правління Банку випадки про наявний у нього конфлікт інтересів;
- підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи.

5.8. Винагорода членам Правління виплачується у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний рахунок, або у інший, передбачений законодавством та внутрішніми документами Банку спосіб.

5.9. Розмір винагороди за підсумками роботи за рік може бути змінено залежно від особистих результатів роботи члена Правління. Рішення Наглядової ради Банку про виплату винагороди членам Правління приймається за результатами підготовки пропозиції Наглядовою радою. Така пропозиція складається і подається на розгляд Наглядовій раді з дотриманням вимог Положення про Наглядову раду та Правління Банку. Пропозиція про встановлення або зміну розміру винагороди розглядається на засіданні Наглядової ради Банку, внаслідок якого може прийматися рішення про встановлення або зміну розміру винагороди.

5.10. Правлінням Банку щороку готується звіт про винагороду членів Правління, який подається на розгляд та затвердження Наглядовій раді та є складовою частиною звіту про винагороду органів управління Банку, що подається на розгляд та затвердження Річних Загальних зборів/Акціонеру. Звіт про винагороду готується відповідно до вимог чинного законодавства України, Статуту Банку, вимог Національного банку України та цього Положення.

6. ПОРЯДОК ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ, ІНШИМ ОСОБАМ, ЯКІ МАЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ

6.1. Наглядова рада Банку встановлює винагороду працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, Головному ризик-менеджеру, Головному комплаєнс-менеджеру, Відповідальному працівнику за проведення фінансового моніторингу, у тому числі розмір заохочувальних та компенсаційних виплат. Правління встановлює винагороду особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, у тому числі розмір заохочувальних та компенсаційних виплат, беручи до уваги їх функції та ринкові умови, з метою забезпечення комплектування цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю та збереження таких працівників. Винагорода має бути справедливою компенсацією працівникам за діяльність в інтересах Банку. Розмір винагороди має бути прозорими і доступними для розуміння та моніторингу дотримання.

6.2. З метою уникнення конфлікту інтересів під час виконання обов'язків впливовими особами/працівниками підрозділів контролю та управління ризиками, винагорода таких осіб має бути фіксованою складовою винагороди, визначатися з урахуванням ефективності їх роботи

незалежно від ефективності роботи бізнес-підрозділів, виключати застосування механізмів стимулювання, залежних від ефективності діяльності Банку, зокрема не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом контролю, та має сприяти призначенню на такі посади кваліфікованих працівників відповідного профілю.

6.3. Винагорода, складається з фіксованої складової винагороди – заробітної плати, обумовленою трудовим договором та визначається й виплачується з дотриманням норм законодавства з питань оплати праці й виплати винагороди, а також, внутрішніх нормативних документів Банку. Крім основної фіксованої складової винагороди, умовами договору можуть передбачатися інші види компенсації, зокрема, додаткова заробітна плата, компенсації при звільненні тощо.

6.4. Винагорода призначається з дня укладання трудового договору.

6.5. Розмір фіксованої складової винагороди впливовим особам та особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, має бути достатньою щоб сприяти виконанню бізнес-стратегії Банку, довгостроковим інтересам та стабільної діяльності Банку, з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, та визначається з урахуванням посади, яку займає працівник, обсягу відповідальності та спеціалізації, ступеня, особливостей професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок.

6.6. Працівники, які визначені як впливові особи та особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, можуть отримувати змінну складову винагороди. Рішення про виплату змінної складової винагороди таких працівників приймається Наглядовою радою та Правлінням Банку, відповідно, з урахуванням посад, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації, ступеня завантаженості, особливостей професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів.

6.7. Рішення щодо виплати змінної складової винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), включених до поточного результату діяльності та за умови що Банк не несе фінансових втрат, фіксує прибуткову діяльність, а також, зазначені виплати не вплинуть на стабільність діяльності Банку.

6.8. Прийняття рішення про виплату змінної частини винагороди працівникам, які визначені як особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку безпосередньо залежить від результатів діяльності Банку та оцінки ефективності діяльності таких підрозділів Банку, має ґрунтуватися на досягненні їх цілей.

Прийняття рішення про виплату змінної частини винагороди впливовим особам/працівникам підрозділів контролю та управління ризиками, базуються на виконанні такими працівниками вимог законодавства України та внутрішніх документів Банку, на підставі яких вони діють, а також враховувати результати аудиту, внутрішнього контролю, функціонування яких такі працівники забезпечують та не залежать від результатів діяльності бізнес-підрозділів, які є об'єктом контролю.

6.9. Винагорода працівникам, які визначені як впливові особи та особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, виплачується у грошовій формі шляхом

безготівкового переказу на поточний рахунок, або у інший, передбачений законодавством та внутрішніми нормативними документами Банку спосіб.

6.10. Розмір винагороди працівникам, які визначені як впливові особи та особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку за підсумками роботи за рік може бути змінено залежно від особистих результатів роботи. Рішення Наглядовою радою/Правлінням Банку про виплату винагороди приймається за результатами підготовки пропозиції органом управління, за фактом підпорядкування таких підрозділів згідно організаційної структури зазначеному органу управління. Така пропозиція складається і подається на розгляд Наглядової ради/Правління з дотриманням вимог Положення про Наглядову раду та Правління Банку. Пропозиція про встановлення або зміну розміру винагороди розглядається на засіданні Наглядової ради/Правління Банку, внаслідок якого може прийматися рішення про встановлення або зміну розміру винагороди.

7. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ, ПРАВЛІННЯ БАНКУ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

7.1. Звіт про винагороду членів Наглядової ради, звіт про винагороду членів Правління та звіт про винагороду впливових осіб мають розкривати інформацію щодо винагороди, стриманої членами органів управління Банку, впливовими особами, включаючи фіксовані та змінні її складові, за звітний фінансовий рік, а також щодо особливостей застосування Банком політики винагороди у попередньому фінансовому році.

7.2. Звіти про винагороду органів управління та впливових осіб мають містити узагальнену інформацію, зокрема, щодо:

- періодичності здійснення винагороди, її відповідності дійсному Положенню про винагороду, а також впливу винагороди на бізнес-стратегію Банку та її довгострокові інтереси й стабільність;
- критеріїв оцінки ефективності, за якими здійснювалось нарахування сум винагороди;
- річних змін винагороди, отриманих кожним членом відповідного органу управління Банку, впливової особи, їх взаємозв'язку з річними результатами діяльності Банку та співвідношенням із середнім розміром винагороди працівників Банку, крім посадових осіб, протягом щонайменше п'яти останніх фінансових років, представлених разом у спосіб, що дозволяє порівнювати;
- розміру винагороди у національній або іноземній валюті та форм виплати винагороди, сплаченої або яка підлягає сплаті кожному члену відповідного органу управління Банку та впливовій особі за послуги, надані у фінансовому році;
- винагород, отриманих кожним членом відповідного органу управління Банку та впливовими особами, від юридичних осіб, які є пов'язаними відносинами контролю, або є афілійованими;
- винагороди, отриманої кожним членом відповідного органу управління Банку та впливовими особами, у формі участі у прибутках та/або преміальних, та причини, чому такі премії та/або участь у прибутках були надані;
- компенсації, сплаченої колишнім членам відповідного органу управління Банку та впливовим особам у зв'язку із завершенням їх діяльності під час відповідного фінансового року;
- надання акцій, опціонів на акції та інших інструментів власного капіталу у якості винагороди членам виконавчого органу Банку;
- умов договорів (контрактів) членів виконавчого органу Банку, тривалість таких договорів (контрактів), а також інформацію щодо умов виплат по звільненню та інших виплат, пов'язаних з передчасним завершенням роботи відповідно до укладених договорів (контрактів);

- інформації про використання Банком права на повернення виплачених раніше змінних складових винагороди;
- заходів, процедур, проведених Банком з метою підготовки та запровадження політики винагороди, серед іншого роль акціонерів у процесі запровадження політики винагороди;
- додаткових програм, зокрема, пенсійного забезпечення;
- інформації про відхилення від затвердженого Положення про політику винагороди, включаючи пояснення характеру виняткових обставин такого відхилення та вказівки на конкретні елементи Положення щодо яких відбулось відхилення;
- інформації щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій членам органу управління та впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок);

7.3. Звіт про винагороду членів Наглядової ради та звіт про винагороду Правління Банку містять інформацію про оцінку ефективності діяльності відповідного органу управління, де: оцінка ефективності діяльності Наглядової ради Банку в цілому і кожного члена Ради включає такі питання:

- відповідність складу Ради Банку, кількості незалежних директорів, їх структури, повноважень вимогам законодавства України, а також розміру, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк;
- колективну придатність Ради з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості банку та діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк;
- ділову репутацію членів Ради Банку;
- професійну придатність членів Ради Банку з урахуванням ефективності їх роботи в Раді банку, а також дотримання ними обов'язків лояльності та дбайливого ставлення;
- ефективність методів і процедур роботи Ради Банку, включаючи взаємодію з Правлінням Банку та підрозділами контролю й управління ризиками;
- якість взаємодії між членами Ради Банку під час засідань Ради Банку, що підтверджується змістом протоколів засідань Ради Банку, і якість виконання прийнятих Радою Банку рішень, визначених у протоколах таких засідань;
- підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Ради Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену ради банку;
- наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення /повернення змінної винагороди члена Ради.

оцінка ефективності діяльності Правління Банку в цілому, його комітетів і кожного члена Правління включає такі питання:

- відповідність складу Правління, вимогам законодавства, Статуту та внутрішнім документам Банку, комітетів Правління Банку, повноважень таких комітетів вимогам законодавства України, а також розміру, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк;
- колективну придатність Правління з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості банку та діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк;
- ділову репутацію членів Правління;

- професійну придатність членів Правління Банку з урахуванням ефективності їх роботи;
- ефективність виконання функцій комітетами Правління Банку;
- ефективність методів і процедур роботи Правління Банку, комітетів Правління Банку, уключаючи взаємодію з Наглядовою радою Банку та підрозділами контролю й управління ризиками;
- якість взаємодії між членами Правління Банку під час засідань, що підтверджується змістом протоколів засідань Правління Банку, і якість виконання прийнятих Правлінням Банку рішень, визначених у протоколах таких засідань;
- підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена правління (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену правління банку;
- наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення /повернення змінної винагороди члена правління.

та ефективність виконання кожним членом Наглядової ради/Правління Банку своїх функцій, включаючи інформацію про:

- фактичну присутність на засіданнях Наглядової ради/Правління банку та комітетів Правління Банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;
- рішення, від прийняття яких член Наглядової ради/Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах банку, його вкладників та учасників;
- рішення про операції з пов'язаними з банком особами, прийняті за підтримки члена Наглядової ради/Правління Банку;
- несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Наглядової ради/Правління Банку;
- підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Наглядової ради/Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;

оцінка ефективності діяльності впливових осіб включає такі питання:

- ділову репутацію впливової особи Банку;
- професійну придатність впливової особи з урахуванням ефективності їх роботи;
- ефективність методів і процедур роботи впливової особи, уключаючи взаємодію з Наглядовою радою, Правлінням Банку та підрозділами контролю й управління ризиками;
- підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;
- наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення /повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

7.4. Розкриття інформації у Звітах про винагороду не повинно призводити до розкриття:

- персональних даних, що виявляють расове чи етнічне походження, політичні погляди, релігійні чи філософські переконання, або членство в профспілках, генетичних чи біометричних даних, інформації про здоров'я або про статеве життя або сексуальну орієнтацію членів Наглядової ради/Правління;
- особистих даних, що стосуються сімейного становища членів Наглядової ради/Правління;
- комерційної таємниці Банку.

7.5. Банк обробляє персональні дані членів Наглядової ради/Правління/впливових осіб, що включаються до Звітів про винагороду відповідно до цього Положення, виключно з метою збільшення корпоративної прозорості щодо винагороди членів Наглядової ради/Правління/впливових осіб з метою посилення їх підзвітності та забезпечення дієвого контролю акціонерами за винагородою членів Наглядової ради/Правління/впливових осіб.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Положення про політику винагороди Банку затверджують Загальні збори/Акціонер Банку після того, як її розгляне Наглядова рада. Затверджений Проект Положення передається Наглядовою Радою на затвердження Загальним зборам/Акціонеру Банку.

8.2. Положення про політику винагороди Банку переглядається щорічно. Питання щодо доцільності внесення змін до Положення розглядається на кожних Річних Загальних зборах/Акціонером Банку.

8.3. Банк забезпечує акціонерам можливість ознайомитися з проектом Положення про політику винагороди та звітами про винагороду органів управління або змінами до нього (у разі внесення таких змін).

8.4. Положення про політику винагороди, звіт про винагороду членів Наглядової ради та звіт про винагороду членів Правління Банку розміщують на офіційному веб-сайті Банку.

8.5. Зміни та доповнення до цього Положення затверджують Загальні збори/Акціонер Банку після того, як її розгляне Наглядова рада, та оформлюються шляхом викладення Положення в новій редакції. Прийняття нової редакції цього Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції.

8.6. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативних актів Національного банку України, це Положення діятиме лише у тій частині, яка не суперечитиме законодавству України та нормативним актам Національного банку України.

Додаток 1

до Положення про політику
винагороди
затвердженого Рішенням акціонера
№ _____ від __. __. 2022 року

**ЗВІТ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНА НАГЛЯДОВОЇ РАДИ/ПРАВЛІННЯ
АТ «БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ» за 20__рік**

	Прізвище Ім'я По батькові члена Наглядової Ради/Правління Банку	Описова частина
	Посада в Банку	
1	Фактична присутність на засіданнях Наглядової ради/Правління Банку	Кількість засідань – Присутній – Відсутній – У разі відсутності на певних засіданнях, зазначити причину відсутності
2	Фактична присутність на засіданнях комітетів Наглядової ради/Правління банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;	Назва комітету: Кількість засідань – Присутній – Відсутній – У разі відсутності на певних засіданнях, зазначити причину відсутності
3	Рішення, від прийняття яких член Наглядової ради/Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах банку, його вкладників та учасників;	Кількість рішень, у прийнятті яких була відмова – Дата рішення – Причина відмови -
4	Рішення про операції з пов'язаними з банком особами, прийняті за підтримки члена Наглядової ради/Правління Банку;	Кількість рішень -
5	Несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Наглядової ради/Правління Банку;	Кількість випадків невиконань -
6	Підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Наглядової ради/Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;	Кількість підтверджених фактів – Підтверджений факт – Вжиті заходи -
7	Наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди члена Наглядової ради банку (у разі, якщо рішення щодо виплати змінної частини окремо приймалося Загальними зборами Банку. У разі, якщо такого рішення не приймалося, в описовій частині зазначається про таке);	Не приймалося/приймалося.
8	Інформація про повідомлені членом Наглядової ради/Правління Банку випадки про наявний у нього конфлікт інтересів;	Кількість повідомлень -
9.	Інформація щодо надання банком протягом звітнього фінансового року та/або пов'язаними з банком особами позик, кредитів або гарантій члену Наглядової ради/Правління Банку.	Опис умов наданих позик, кредитів або гарантій, в тому числі суми та відсоткові ставки (за наявності)

Додаток 2

до Положення про політику
винагороди
затвердженого Рішенням акціонера
№ _____ від _____.2022 року

**ЗВІТ
ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ, ІНШИХ ОСІБ, ЯКІ
МАЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ АТ «БАНК ТРАСТ-КАПІТАЛ» за 20__рік**

	Прізвище Ім'я По батькові Впливової особи, іншої особи, яка має значний вплив на профіль ризику Банку	Описова частина
	Посада в Банку	
1	Фактична присутність на засіданнях комітетів Правління банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;	Назва комітету: Кількість засідань – Присутній – Відсутній – У разі відсутності на певних засіданнях, зазначити причину відсутності
2	Рішення про операції з пов'язаними з банком особами, прийняті за підтримки;	Кількість рішень –
3	Несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки;	Кількість випадків невиконань -
4	Підтверджені факти неприйнятної поведінки (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;	Кількість підтверджених фактів – Підтверджений факт – Вжиті заходи -
5	Наявність обґрунтування щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/повернення змінної частини винагороди Впливової особи, іншої особи, яка має значний вплив на профіль ризику Банку (у разі, якщо рішення щодо виплати змінної частини окремо приймалося уповноваженим органом управління Банку. У разі, якщо такого рішення не приймалося, в описовій частині зазначається про таке)	Рішення не приймалося/приймалося.