

**АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КРЕДОБАНК»
АТ «КРЕДОБАНК»**

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Наглядової Ради АТ «КРЕДОБАНК»
№ 67/2024 від 25.04.2024
Вводиться в дію з 25.04.2024
і поширюється на всю невикрадену винагороду в цей день
Схвалено Рішенням Правління № 375 від 15.04.2024

3-14-02-1-10.018

**ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ
«КРЕДОБАНК»**

Львів 2024р.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. МЕТА ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ.....	3
РОЗДІЛ 2. РОЛЬ ОКРЕМИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ І КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ В РЕАЛІЗАЦІЇ І ЗАСТОСУВАННІ ПОЛІТИКИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ (ОСІБ MRT)	6
РОЗДІЛ 3. ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ БАНКУ	11
РОЗДІЛ 4. ВИНАГОРОДА ОСІБ MRT.....	16
РОЗДІЛ 5. ВИНАГОРОДА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ НЕ Є ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ БАНКУ ТА ОСОБАМИ MRT	23
РОЗДІЛ 6. ПОЗА ЗАРПЛАТНІ ВИПЛАТИ, ДОСТУПНІ ПРАЦІВНИКАМ	26
РОЗДІЛ 7. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ.....	26
РОЗДІЛ 8. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ	27

РОЗДІЛ 1. МЕТА ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ

§ 1.

1. Метою Політики винагороди в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «КРЕДОБАНК» (далі – Політика винагороди) є забезпечення узгодженої системи загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління, впливових осіб та інших працівників АТ «КРЕДОБАНК» (далі – Банк), 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, системної важливості Банку та діяльності Банківської групи, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.
2. Політика винагороди в Банку та її реалізація –мають:
 - 1) бути спрямованими на забезпечення сталого розвитку, узгоджуватися зі стратегією Банку, сприяти функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;
 - 2) бути гендерно нейтральними та визначатися з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.
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 досягнення виконання повноважень.
4. Розмір фіксованої винагороди, що визначається Банком згідно з підпунктом 1 пункту 5 розділу I цієї Політики, 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.
5. Політика винагороди забезпечує узгоджену систему оплати праці шляхом:
 - 1) застосування системи оплати праці відповідно до ринкових тенденцій,
 - 2) пошуку оптимальних кандидатів на роботу,
 - 3) пристосування інструментів та рівнів оплати праці до стратегії та цілей Банку,
 - 4) врахування можливостей Банку щодо формування бажаних механізмів та рівнів оплати праці,
 - 5) формування окладів на основі грейдування посад,
 - 6) формування структури оплати праці на основі досягнутих результатів праці та оцінки компетенцій працівників,
 - 7) формування у працівників відповідальності за виконання завдань, які оцінюються на підставі об'єктивних критеріїв,
 - 8) забезпечення того, щоб змінні компоненти винагороди визначалися з урахуванням вартості ризику, вартості капіталу і ризику ліквідності Банку в довгостроковій перспективі,
 - 9) забезпечення того, щоб грошові або негрошові форми винагороди не заохочували працівників діяти на користь власних інтересів або інтересів Банку зі шкодою для Клієнтів.

§ 2.

1. Політика винагороди враховує вимоги Політики винагороди працівників, що застосовується материнською компанією Групи Капіталу РКО Bank Polski S.A. (далі - РКО ВР), до складу якої входить Банк.
2. Політика винагороди має перевагу перед іншими внутрішніми нормативними документами Банку щодо винагороди, які повинні відповідати її вимогам.
3. У Політиці вживаються наступні терміни та скорочення:
 - 1) Банк – АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КРЕДОБАНК» (АТ «КРЕДОБАНК»);
 - 2) Товариство ГК або БГК – дочірня компанія РКО ВР у значенні Міжнародних стандартів фінансової звітності, а у випадку суб'єктів господарювання з дочірніми компаніями – група капіталу суб'єкта господарювання у значенні Міжнародних стандартів фінансової звітності;
 - 3) Група Капіталу – РКО ВР і Банки Групи Капіталу РКО ВР;
 - 4) працівник Банку – фізична особа, яка працює за трудовим договором та/або контрактом у Банку;
 - 5) впливова особа Банку - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління;
 - 6) особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку - працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у цій Політиці винагороди;
 - 7) перелік осіб MRT – перелік впливових осіб;
 - 8) винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання Члена Наглядової Ради чи Правління Банку (далі - член органу 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 та/або рішенням Загальних Зборів Учасників (Акціонерів) Банку (далі - загальні збори) - для Членів Наглядової Ради Банку, рішенням Наглядової Ради Банку - для Членів Правління Банку, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням Правління Банку- для всіх інших впливових осіб.

Відповідальному працівнику за проведення фінансового моніторингу в Банку, встановлення розміру винагороди здійснюється на підставі рішення Наглядової Ради Банку відповідно до Статуту Банку.

Впливовим особам підрозділу з управління ризиками встановлення розміру винагороди здійснюється на підставі рішення головного ризик-менеджера Банку.

Впливовим особам підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) встановлення розміру винагороди здійснюється на підставі рішення головного комплаєнс-менеджера Банку.

Впливовим особам підрозділу з питань фінансового моніторингу встановлення розміру винагороди здійснюється на підставі рішення Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку.

- 9) виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом органу управління, впливовою особою та можливими обмеженнями

Політика винагороди в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «КРЕДОБАНК»

щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);

- 10) змінна винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою;
- 11) підрозділи контролю - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;
- 12) політика винагороди - система підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб;
- 13) програма стимулювання - заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із 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);

Пенсійні виплати в Банку не застосовуються.

- 14) 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;
- 15) фіксована винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка:
 - ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і працівником, або штатного розпису Банку;
 - відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
 - не залежить від результатів діяльності Банку;
 - може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
 - не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
 - має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
 - має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління, впливовою особою його (її) функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;
- 16) дочірні структури Банку – підприємства, які прямо або опосередковано контролюються одним підприємством, у т.ч. цим підприємством;
- 17) негрошові інструменти - це інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:
 - акції Банку;
 - фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку;
 - інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг;
- 18) підрозділ - самостійний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого підрозділу Банку;

- 19) фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку - це фінансові інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:
- деривативні контракти, базовим активом яких є акції Банку, або базовий показник яких визначається, виходячи із ціни, дохідності акцій Банку;
 - конвертовані облігації, які передбачають їх погашення шляхом конвертації таких облігацій у відповідну кількість простих акцій Банку.
4. 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.

РОЗДІЛ 2. РОЛЬ ОКРЕМИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ І КОЛЕГІАЛЬНИХ ОРГАНІВ БАНКУ В РЕАЛІЗАЦІЇ І ЗАСТОСУВАННІ ПОЛІТИКИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ (ОСІБ MRT)

§ 3.

1. Наглядова Рада Банку забезпечує, щоб Політика винагороди в Банку відповідала та сприяла ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику.
2. 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. Наглядова Рада Банку здійснює оцінку та контроль за реалізацією цієї Політики.
4. 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.
5. Банк у разі встановлення змінної винагороди керується такими принципами:
 - 1) 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;
 - 2) оцінювання результатів діяльності 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;
 - 3) 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.

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.

1. Правління Банку відповідає за реалізацію Політики винагороди.
2. Наглядова Рада Банку затверджує Політику винагороди, Положення про принципи працевлаштування і оплати праці членів Правління Банку, Положення про принципи

- винагороди осіб MRT Банку, за поданням та після їх розгляду Комітетом з питань призначень і винагород Наглядової Ради Банку .
3. Банк розміщує Політику винагороди, Положення про принципи працевлаштування і оплати праці членів Правління Банку, Положення про принципи винагороди осіб MRT Банку на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження/внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду.
 4. Політика винагороди є спрямованою на визначення основних параметрів, на яких будується її структура. Правління Банку зобов'язане ініціювати зміни до Політики винагороди відповідно до прийнятих в Банку пріоритетних положень і стандартів.
 5. Банк включає до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у цій Політиці.
 6. 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 5 § 4 розділу II 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 6 § 4 розділу II цієї Політики.
 7. 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 (календарний) рік за умови одночасного виконання таких вимог:
 - сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий (календарний) 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 % основного капіталу Банку;
 - еквівалента 1000000 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 7 § 4 розділу II цієї 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 основного капіталу 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 7 § 4 розділу II цієї 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 % основного капіталу Банку;
 - еквівалента 1000000 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 7 § 4 розділу II цієї Політики.
8. 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 (календарний) рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100000 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 (календарному) році (за умови, що на дату здійснення відповідних нарахувань / виплат у Банку працювало понад 1000 працівників).
9. Складання переліку осіб MRT здійснюється підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом Банку з урахуванням пунктів 6-8 § 4 розділу II цієї Політики, після консультацій з підрозділами контролю Банку і РКО ВР.
10. Перелік осіб MRT затверджує Правління Банку.
11. Зауваження до Переліку осіб MRT, опрацьованого відповідно до §4, можуть бути внесені Комітетом з питань призначень та винагород Наглядової Ради Банку.
12. Перелік осіб після розгляду зазначеним комітетом Наглядової Ради Банку передається до відома Наглядовій Раді Банку підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом Банку.
13. Голова Наглядової Ради Банку в окремих випадках може додатково доручити Комітет з управління ризиками Наглядової Ради Банку розглянути перелік осіб MRT.
14. Оновлення (перегляд) переліку осіб MRT 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.
15. Підрозділ, відповідальний за роботу з персоналом Банку, письмово повідомляє акціонера 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.

16. У процесі виявлення посад, що суттєво впливають на профіль ризику Банку, а отже, і всієї Групи Капіталу РКО ВР, посади:

- 1) членів Правління Банку;
- 2) Наглядової Ради Банку,

вважаються посадами, які мають істотний вплив на профіль ризику – відповідно – Банку та всієї Групи Капіталу РКО ВР, при цьому члени Наглядової Ради Банку не мають права на змінну винагороду у розумінні цієї Політики.

§ 5.

1. Підрозділ з управління ризиками щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:
 - 1) профілі ризику структурного підрозділу;
 - 2) величині капіталу, визначеній Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою) (набирає чинності з 01 січня 2025 року);
 - 3) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
 - 4) показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.
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 набирає чинності з 01 січня 2025 року);
 - 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 (календарний) рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).
3. Структурний підрозділ з управління ризиками з урахуванням специфіки діяльності Банку при визначенні суттєвих структурних підрозділів може додатково до критеріїв визначених у пп 1-2 §5 визначити інші критерії віднесення підрозділу до переліку суттєвих структурних підрозділів.
4. Застосування додаткових критеріїв буде відповідним чином задокументоване при щорічному затвердженні/перегляді переліку суттєвих структурних підрозділів.

§ 6.

1. 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, яка має визначати критерії для:
 - 1) встановлення фіксованої винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника;
 - 2) встановлення змінної винагороди, яка відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника;
 - 3) застосування порядку скасування/ повернення нарахованої / виплаченої змінної винагороди за/у попередні періоди.
2. З метою узгодженості Політики з ефективним та належним управлінням ризиками Наглядова Рада Банку та Правління Банку співпрацюють з Комітетом з питань призначень і винагород.

3. Комітет Наглядової Ради, вказаний у п.2 цього параграфу, бере участь у щорічному перегляді Політики. Комітет з питань призначень і винагород проводить необхідну оцінку Політики шляхом прийняття звіту про перегляд, зазначеного в § 7 п. 6 п.п.1. Звіт передається на розгляд Наглядовій Раді Банку.
4. Голова Наглядової Ради Банку в окремих випадках може додатково доручити Комітету з управління ризиками Наглядової Ради Банку розглянути щорічний звіт про перегляд Політики, передбачений в § 7.
5. Комітет з питань призначень і винагород відповідає, зокрема, за:
 - 1) прийняття рішень про винагороду, які виносяться на розгляд Наглядової Ради Банку, в тому числі про винагороду членів Правління Банку,
 - 2) попередню оцінку цілей, які встановлюються Членам Правління Банку та впливовим особам, які підпорядковуються Наглядовій Раді Банку та ступінь виконання ними цих цілей,
 - 3) оцінку інструментів і систем, прийнятих для забезпечення належного врахування системою винагороди всіх видів ризиків, рівнів ліквідності і капіталу, а також за відповідність Політики принципам надійного та ефективного управління ризиками та забезпечення підтримки такого управління та її узгодженість з бізнес-стратегією, цілями, культурою, корпоративними цінностями та довгостроковими інтересам Банку.
6. Комітет з питань призначень і винагород надає Наглядовій Раді Банку пропозиції щодо змісту Політики, здійснення контролю за виконанням Політики та оцінки відповідності практики та процесів винагороди з Політикою.

§ 7.

1. Підрозділ Банку, відповідальний за роботу з персоналом приймає активну участь у розробці та оцінці Політики, аналізуючи для цього відповідну інформацію про структуру фіксованої та змінної винагороди.
2. Підрозділ з управління ризиками допомагає в розробці відповідних, скоригованих із врахуванням ризику, показників ефективності, а також бере участь в оцінці того, як система змінної винагороди впливає на профіль ризику Банку.
3. Підрозділ Банку з питань контролінгу:
 - 1) надає пропозиції про ключові цілі преміювання - їхні описи, способи розрахунку, значення і параметри (з урахуванням чутливості до ризику і впливу на реалізацію стратегії Банку);
 - 2) забезпечує узгодженість цілей з фінансовим планом Банку;
 - 3) бере участь у перегляді Політики з точки зору її впливу на стратегію і профіль ризику Банку.
4. Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) бере участь у розробці та оцінці Політики, аналізуючи для цього інформацію про вплив Політики на дотримання Банком вимог законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України, внутрішньобанківських документів та повідомляє про всі виявлені ризики щодо невідповідності та подій комплаєнс-ризиків Правлінню Банку, Комітету з управління ризиками та Наглядовій Раді Банку.
5. 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 з питань призначень і винагород.
6. Підрозділи, перераховані в п. 1-4 цього параграфу і підрозділ Банку з питань стратегії, повинні:
 - 1) брати участь у переглядах Політики, щоб забезпечити її узгодженість зі стратегією та межами управління ризиками – шляхом підготовки відповідного звіту про перегляд;
 - 2) щорічно визначають ключові показники, цілі та їх параметри (з урахуванням чутливості до ризику і впливу на реалізацію стратегії Банку), які потім стануть основою побудови цілей преміювання для осіб MRT.

РОЗДІЛ 3. ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ БАНКУ**§8.**

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.
2. Розмір винагороди членів Наглядової Ради Банку визначають Загальні збори акціонерів Банку.

Підрозділ 3.1. Фіксована винагорода Членів Правління Банку**§9.**

1. Фіксована винагорода членів Правління Банку визначається Наглядовою Радою Банку, як певна сума відповідно до вимог діючих законів.
2. Член Правління Банку не може отримувати винагороду за виконання обов'язків члена органу управління в дочірніх структурах Банку.
3. Фіксована винагорода повинна відповідати професійному досвіду та обсягу відповідальності Члена Правління Банку.
4. З метою забезпечення узгодженості Політики винагороди Членів Правління в товариствах Групи Капіталу РКО ВР та відповідності загальноприйнятним положенням розмір фіксованої винагороди членів Правління Банку встановлюється Наглядовою Радою Банку після консультацій з підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом РКО ВР.

Підрозділ 3.2. Змінна винагорода Членів Правління Банку**§10.**

1. Загальна сума змінної винагороди Члена Правління Банку за даний період преміювання (фінансовий (календарний) рік) не може перевищувати:
 - 1) 100% фіксованої винагороди, зазначеної в трудовому договорі за час виконання функції в цей період, - якщо протягом принаймні одного з останніх двох фінансових (календарних) років Банк виконав щонайменше дві наступні умови:
 - а) працевлаштував щонайменше 1 251 працівника в середньому за рік,
 - б) досяг річного чистого обороту від продажу товарів, виробів та послуг, а також фінансових операцій, що перевищує еквівалент PLN в розмірі 250 млн EUR,
 - с) сума балансових активів Банку, складена наприкінці одного з цих років, була вищою, ніж еквівалент PLN в сумі 215 млн EUR(при цьому суми, виражені в EUR, перераховуються у PLN за середнім курсом, оголошеним Національним банком Польщі в останній день даного фінансового (календарного) року),
 - 2) 50% визначеної у трудовому договорі фіксованої винагороди за час виконання функції в цей період - для інших випадків, ніж у п.1.
2. Коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди можуть становити від 100% (фіксована)/0% (змінна) до 50%(фіксована)/50%(змінна) відповідно, з урахуванням того, що змінна винагорода члена органу управління за відповідний фінансовий (календарний) рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди.
3. Змінна винагорода може виплачуватися члену Правління Банку після:

- 1) позитивної оцінки Наглядовою Радою Банку ефективності діяльності Правління Банку в цілому та кожного члена Правління Банку зокрема;
 - 2) затвердження фінансової звітності за минулий фінансовий (календарний) рік;
- Банк нараховує/виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

§11.

1. Члени Правління Банку охоплені системою управління за цілями, іменованою надалі "МбО".
2. Цілі МбО призначаються на період преміювання (фінансовий (календарний) рік).
3. Цілі МбО, їх значення та ваги встановлюються, а потім розраховуються Наглядовою Радою Банку - з урахуванням п. 8.
4. Поставлені цілі повинні забезпечити врахування економічного циклу Банку та ризиків, пов'язаних з діяльністю, що проводиться Банком та Групою Капіталу РКО ВР. 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.
5. Управлінські цілі Членів Правління Банку повинні бути, в основі, спільними для всієї Групи Капіталу РКО ВР.
6. Цілі повинні гарантувати:
 - 1) мотивацію до такої роботи та поведінки, щоб Банк та Група Капіталу РКО ВР досягали найкращих, стабільних фінансових результатів у довгостроковій перспективі;
 - 2) сприяння правильному та ефективному управлінню ризиками та запобігання надмірному ризик-апетиту, що перевищує, затверджену Наглядовою Радою Банку Декларацію схильності до ризику (RAS - Risk Appetite Statement);
 - 3) сприяння реалізації стратегії діяльності та уникнення конфлікту інтересів.
7. Характер та призначення конкретних критеріїв оцінки ефективності для окремих Членів Правління Банку можуть бути різними і залежать від обсягу їх обов'язків та сфери діяльності.
8. Для реалізації вимог щодо фінансових цілей, зазначених у п. 4 і 5, цілі повинні підлягати консультації з підрозділом РКО ВР з питань контролінгу, у співпраці з підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом РКО ВР.

§12.

1. Преміальні рівні сумарної реалізації цілей преміювання в МбО та показники преміювання, що відповідають мінімальному, очікуваному та максимальному преміальному рівню за досягнення цілей МбО, визначаються Наглядовою Радою Банку – з урахуванням параметрів, рекомендованих підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом РКО ВР у співпраці з підрозділом з питань контролінгу РКО ВР.
2. Розмір премій членів Правління Банку може змінюватися на величину коригувального коефіцієнта залежно від ступеня досягнення цілей, визначених та затверджених РКО ВР у т.зв. Річний Ноті РКО ВР - за умови, що така Нота передбачена. Розмір коригувального коефіцієнта визначає Наглядова Рада Банку на підставі рекомендацій підрозділу, відповідальним за роботу з персоналом РКО ВР у співпраці з підрозділом з питань контролінгу РКО ВР.

§13.

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.

§14.

Сумарна змінна винагорода за даний рік (основне значення) визначається після періоду преміювання в формі невідстроченої змінної винагорода і відстроченої змінної винагорода - відповідно до окремих принципів працевлаштування і оплати праці членів Правління Банку.

§15.

1. Банк виплачує Члену Правління Банку змінну винагороду за відповідний фінансовий (календарний) рік з дотриманням вимоги відстрочення виплати 40% та більше змінної винагорода на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).
2. Відстрочена та невідстрочена змінна винагорода для Членів Правління Банку складається з наступних компонентів:
 - 1) готівкового, який складає 50% змінної винагорода;
 - 2) у формі інструменту, який складає 50% змінної винагорода.
3. Інструментом є фантомні акції Банку. Інший документ є допустимий, якщо цього вимагають загальнообов'язкові вимоги.
4. Готівковий компонент відстроченої змінної винагорода виплачується з урахуванням справедливої процентної ставки. Справедлива процентна ставка - це середня процентна вартість строкової оферти депозиту РКО ВР для населення, без врахування структурованих депозитів і депозитного рахунку ІКЕ, станом на останній день січня.
5. Порядок нарахування та виплати змінної винагорода в грошовій формі і в формі інструменту вказано в окремих принципах працевлаштування та оплати праці Членів Правління Банку.
6. Наглядова Рада Банку має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пунктах 1-2 §15 цієї Політики підхід виплати Члену Правління Банку змінної винагорода за відповідний фінансовий (календарний) рік з одночасним виконанням таких умов:
 - 1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагорода (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;
 - 2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагорода на період, що становить не менше ніж чотири роки.
7. Наглядова Рада Банку приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагорода Члену Правління Банку за відповідний фінансовий (календарний) рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагорода 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. Наглядова Рада Банку має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагорода, визначені в пунктах 1-2 §29 цієї Політики, до Члена Правління Банку, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий (календарний) рік змінної винагорода не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про встановлення розміру змінної винагорода, за умови, що призначена для нарахування Члену Правління Банку за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагорода.
9. Період відстрочення починається з дня виплати Члену Правління Банку невідстроченої змінної винагорода та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена Члену Правління Банку або коли сума відстроченої змінної винагорода зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагорода не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

10. 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.

§16.

1. Змінна винагорода Члена Правління Банку може бути зменшена Наглядовою Радою Банку навіть до повного позбавлення права на цю винагороду та/або прийнято рішення про повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/ виплачених за/у попередні періоди), у випадках, якщо до дати виплати (зокрема, протягом періоду оцінки, який дорівнює щонайменше чотирьом останнім рокам) Член Правління Банку допустив:

- 1) істотні порушення зобов'язань за трудовим договором,
- 2) неналежне виконання визначених завдань,
- 3) істотні проступки в дотриманні вимог законодавства або стандартів обслуговування клієнтів,
- 4) істотну поведінку стосовно інших працівників і співробітників, яка порушує правила соціального співіснування.

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 Правління Банку:
 - 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.

2. 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, в разі надзвичайних і непередбачених обставин, інших ніж перераховані в п.1, що вимагають консервативного підходу до змінної винагороди Членів Правління Банку, відповідно до окремих принципів працевлаштування та оплати праці членів Правління Банку.

3. Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди Членів Правління Банку Банк використовує окремі аналітичні рахунки, у тому числі рахунки класу

8 “Управлінський облік” Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України або рахунок умовного зберігання (ескроу). Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунку та не сплачені Членам Правління Банку у зв’язку зі скороченням/скасуванням змінної винагороди (її частин) Членів Правління Банку, повертаються Банку.

§17.

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 (malus) за цей період оцінки (тобто платежі відстроченої винагороди) - використовуючи схему оцінки визначену окремими принципами працевлаштування та оплати праці Членів Правління Банку.

§18.

1. Заборонено встановлювати Члену Правління Банку гарантовану змінну винагороду, яка мала б бути встановлена, незважаючи на існування умов, зазначених в § 16.
2. 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:
 - 1) цивільно-правової відповідальності працівників на керівних посадах т.зв. D&O);
 - 2) відповідальності за випуск цінних паперів;
 - 3) життя і здоров'я;
 - 4) втраченої винагороди у зв'язку з непрацездатністю внаслідок захворювання або нещасного випадку допускаються, якщо не мають на меті нейтралізувати заходи, прийняті щодо Членів Правління Банку в рамках реалізації окремих принципів працевлаштування та оплати праці Членів Правління Банку.
3. 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.

§19.

1. У випадку розірвання трудового договору у зв'язку із порушенням обов'язків за трудовим договором, Члену Правління Банку не належить змінна винагорода (нарахована, встановлена, але не виплачена, так і ненарахована і невстановлена).
2. 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.
3. Зразки трудового договору Членів Правління Банку, про які йдеться в п.1 цього параграфу, повинні бути узгоджені з такими договорами, які використовуються в РКО ВР, з врахуванням вимог законодавства України.

§20.

Члену Правління Банку:

- 1) виплата вихідної допомоги, крім випадків і розмірів, передбачених законодавством України, може бути встановлена у зв'язку з припиненням виконання функцій Члена Правління Банку у розмірі, що не перевищує трикратної встановленої місячної винагороди, за умови, що він є Членом Правління Банку на строк не менше ніж дванадцять місяців до розірвання трудового договору – з урахуванням § 18;
- 2) належить право на компенсацію за заборону конкуренції після припинення виконання функцій члена Правління Банку та розірвання трудового договору – з урахуванням § 21.

§21.

Додаткова інформація про встановлення вихідної допомоги регулюється окремими принципами працевлаштування і оплати праці Членів Правління Банку.

§22.

Детальна інформація про встановлення компенсації за заборону конкуренції регулюється окремими принципами працевлаштування і оплати праці Членів Правління Банку та трудовими договорами Членів Правління Банку.

РОЗДІЛ 4. ВИНАГОРОДА ОСІБ MRT

Підрозділ 4.1. Фіксована винагорода

§23.

1. Фіксована винагорода осіб MRT повинна визначатися на основі грейдування посад і встановлюватися відповідно до компетенцій та кваліфікації працівників, які їх займають.
2. Фіксована винагорода осіб MRT включає посадовий оклад та інші постійні виплати, що встановлюються для працівників.
3. Фіксована винагорода повинна відповідати професійному досвіду та обсягу відповідальності осіб MRT.
4. Визначення та кожна зміна фіксованої винагороди:
 - 1) керівника підрозділу внутрішнього аудиту;
 - 2) головного комплаєнс-менеджера;
 - 3) головного ризик менеджера;
 - 4) відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку повинні бути затверджені Наглядовою Радою, зокрема винагороди осіб MRT, про які мова у п. 1- 4 не повинні суттєво відрізнятися від винагород інших осіб MRT.
5. Фіксовану винагороду, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера і відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку додатково контролює Комітет з питань призначень і винагород.
6. Фіксовану винагороду керівника підрозділу внутрішнього аудиту додатково контролює Комітет з питань призначень і винагород та Комітет з питань аудиту.

Підрозділ 4.2. Змінна винагорода

§24.

Загальна сума змінної винагороди особи MRT за даний період преміювання (фінансовий (календарний) рік) не може перевищити:

- 1) 100% фіксованої винагороди, зазначеної в трудовому договорі за період виконання обов'язків на посаді, в цей період - якщо протягом принаймні одного з останніх двох фінансових (календарних) років Банк виконав щонайменше дві наступні умови:
 - a) працевлаштував щонайменше 1 251 працівника в середньому за рік;
 - b) досяг річного чистого обороту від продажу товарів, виробів та послуг, а також фінансових операцій, що перевищує еквівалент PLN в розмірі 250 млн EUR;
 - c) сума балансових активів Банку, складена наприкінці одного з цих років, була вищою, ніж еквівалент PLN в сумі 215 млн EUR
 (при цьому суми, виражені в EUR, перераховуються на PLN за середнім курсом, оголошеним Національним банком Польщі в останній день даного фінансового (календарного) року);
- 2) 50% фіксованої винагороди, визначеної трудовим договором за час перебування на посаді, в цей період - у випадках інших ніж у п. 1 цього параграфу.
- 3) Коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди можуть становити від 100% (фіксована)/0% (змінна) до 50%(фіксована)/50%(змінна) відповідно, з урахуванням того, що змінна винагорода члена органу управління за відповідний фінансовий (календарний) рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди.

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.

§25.

1. Особи MRT охоплені системою управління за цілями, іменованою надалі "МвО"
2. Цілі призначаються на період преміювання (фінансовий (календарний) рік).
3. 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.
4. Змінна винагорода осіб MRT 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.

Умови (підстави) здійснення виплати та розмір змінної винагороди затверджує:

- Наглядова Рада Банку для головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, за рекомендацією Комітету з питань призначень і винагород, а для керівника підрозділу внутрішнього аудиту за рекомендацією Комітету з питань призначень і винагород та Комітету з питань аудиту.
- головний ризик-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з управління ризиками /головний комплаєнс-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс /відповідальний працівник за проведення фінансового моніторингу в Банку для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу/ Правління Банку для усіх інших впливових осіб. Управлінські цілі осіб MRT, в основі, повинні бути спільними для всієї Групи Капіталу РКО ВР.

5. Цілі повинні гарантувати:

- 1) мотивацію до такої роботи та поведінки, щоб Банк та Група Капіталу РКО ВР досягали найкращих, стабільних фінансових результатів у довгостроковій перспективі,
 - 2) сприяння правильному та ефективному управлінню ризиками та запобігання надмірному ризик-апетиту, що перевищує затверджену Наглядовою Радою Банку Декларацію схильності до ризику (RAS - Risk Appetite Statement),
 - 3) сприяння реалізації стратегії діяльності та уникнення конфлікту інтересів.
6. Характер і призначення конкретних критеріїв оцінки ефективності для окремих осіб MRT може бути різний і може залежати від обсягу їх обов'язків та сфери діяльності.
7. Цілі МвО встановлює, а потім розраховує з урахуванням встановлених ними значень та ваги цілей:
- Наглядова Рада Банку для головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, за рекомендацією Комітету з питань призначень і винагород, а для керівника підрозділу внутрішнього аудиту за рекомендацією Комітету з питань призначень і винагород та Комітету з питань аудиту;
 - головний ризик-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з управління ризиками /головний комплаєнс-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс /відповідальний працівник за проведення фінансового моніторингу в Банку для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу/ Правління Банку за пропозицією Члена Правління Банку відповідної вертикалі або безпосереднього керівника для усіх інших впливових осіб.

§26.

1. Преміальні рівні сумарної реалізації цілей преміювання в МвО та показники преміювання, що відповідають мінімальному, очікуваному та максимальному преміальному рівню за досягнення цілей МвО, визначаються головним ризик-менеджером Банку для впливових осіб підрозділу з управління ризиками /головним комплаєнс-менеджером Банку для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс /відповідальним працівником за проведення фінансового моніторингу в Банку для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу/ Правлінням Банку для усіх інших впливових осіб. – на підставі пропозицій підрозділу, відповідального за роботу з персоналом Банку, який співпрацює з підрозділом з питань контролінгу. Для осіб MRT, а саме керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного-комплаєнс менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку преміальні рівні сумарної реалізації цілей преміювання в МвО та показники преміювання, що відповідають мінімальному, очікуваному та максимальному преміальному рівню за досягнення цілей МвО, визначаються Наглядовою Радою Банку. Рішення застосовується для визначення змінної винагороди за поточний та наступні періоди преміювання до моменту затвердження змін рішенням Наглядової Ради Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного-комплаєнс менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, рішенням головного ризик-менеджера Банку для впливових осіб підрозділу з управління ризиками /головного комплаєнс-менеджера Банку для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс /відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу/ Правлінням Банку для усіх інших впливових осіб..
2. Розмір премії осіб MRT може змінюватись на величину коригувального коефіцієнта залежно від ступеня реалізації цілей, визначених і затверджених РКО ВР, що викладені в т.зв Річній Ноті РКО ВР - за умови, що така Нота передбачена.

Розмір коригувального коефіцієнта визначає Голова Правління РКО ВР на підставі рекомендацій підрозділу, відповідальним за роботу з персоналом РКО ВР у співпраці з підрозділом з питань контролінгу РКО ВР.

3. Банк додатково проводить консультації щодо процесу параметризації премії осіб MRT, про який йдеться в абз. 1, з підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом РКО ВР у співпраці з підрозділом з питань контролінгу РКО ВР.

§27.

У обґрунтованих випадках для осіб MRT можуть бути встановлені премії за особливі досягнення в роботі, які є компонентом змінної винагороди - включені в змінну винагороду за період, в якій вони були встановлені.

§28.

Сумарна змінна винагорода за даний період преміювання (основне значення) визначається в формі невідстроченої змінної винагороди і відстроченої змінної винагороди відповідно до окремих принципів винагороди осіб MRT.

§29.

1. Банк виплачує впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням вимоги відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).
2. Відстрочена та невідстрочена змінна винагорода для осіб MRT складається з наступних компонентів:
 - 1) готівкового, який складає 50% змінної винагороди;
 - 2) у формі інструменту, який складає 50% змінної винагороди.
3. Інструментом є фантомні акції Банку. Інший інструмент є допустимий, якщо цього вимагають загальнообов'язкові вимоги польського або українського законодавства.
4. Готівковий компонент відстроченої змінної винагороди виплачується з урахуванням справедливої процентної ставки. Справедлива процентна ставка - це середня процентна вартість строкової оферти депозиту РКО ВР для населення, без врахування структурованих депозитів і депозитного рахунку ІКЕ, станом на останній день січня.
5. Порядок нарахування та виплати змінної винагороди в грошовій формі і в формі інструменту вказано в окремих принципах винагороди осіб MRT.
6. Наглядова Рада Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного-комплаєнс менеджера, головного ризик-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, головний ризик-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з управління ризиками /головний комплаєнс-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс /відповідальний працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу/ Правління Банку для усіх інших впливових осіб має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пунктах 1-2 §29 цієї Політики підхід виплати впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий (календарний) 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.

7. Наглядова Рада Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного-комплаєнс менеджера, головного ризик-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, головний ризик-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з управління ризиками /головний комплаєнс-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс /відповідальний працівник за проведення фінансового моніторингу в Банку для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу/ Правління Банку для усіх інших впливових осіб приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди 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. Наглядова Рада Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного-комплаєнс менеджера, головного ризик-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, головний ризик-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з управління ризиками /головний комплаєнс-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс /відповідальний працівник за проведення фінансового моніторингу в Банку для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу/ Правління Банку для усіх інших впливових осіб має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 1-2 §29 цієї Політики, до 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 прийняття рішення про встановлення розміру змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.
9. Період відстрочення починається з дня виплати впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена 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.
10. 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.

§30.

1. Змінна винагорода може бути зменшена Наглядовою Радою Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного-комплаєнс менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, головним ризик-менеджером Банку для впливових осіб підрозділу з управління ризиками /головним комплаєнс-менеджером Банку для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс /відповідальним працівником за проведення фінансового моніторингу в Банку для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу/ Правлінням банку для усіх інших впливових осіб 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), у випадку, якщо до дати виплати (зокрема, протягом періоду, який дорівнює щонайменше останнім чотирьом рокам) особа MRT допустила: :

- 1) істотні порушення зобов'язань за трудовим договором,
- 2) неналежне виконання визначених завдань,
- 3) істотні проступки в дотриманні вимог законодавства або стандартів обслуговування клієнтів,
- 4) істотну поведінку стосовно інших працівників і співробітників, яка порушує правила соціального співіснування.

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) 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.
2. Приймаючи рішення про виплату особі MRT змінної винагороди, Наглядова Рада Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного-комплаєнс менеджера, головного ризик-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, головний ризик-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з управління ризиками /головний комплаєнс-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс /відповідальний працівник за проведення фінансового моніторингу в Банку для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу/ Правління Банку для усіх інших впливових осіб 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, в разі надзвичайних і непередбачених обставин, відмінних від перерахованих в п.1, які вимагають консервативного підходу до змінної винагороди особи MRT, відповідно до окремих принципів винагороди осіб MRT.
3. Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди особа MRT Банк використовує окремі аналітичні рахунки, у тому числі рахунки класу 8 “Управлінський облік” Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України або рахунок умовного зберігання (ескроу). Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунок та не сплачені особі MRT у зв'язку зі скороченням/скасуванням змінної винагороди (її частин) особи MRT, повертаються Банку.

§31.

Перед закінченням розрахункового періоду відстроченої винагороди Наглядова Рада Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного-комплаєнс менеджера, головного ризик-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, головний ризик-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з управління ризиками /головний комплаєнс-менеджер Банку для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс /відповідальний працівник за проведення фінансового моніторингу в Банку для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу/ Правління Банку для усіх інших впливових осіб визначає, чи, та протягом якого строку, мали місце умови для зменшення змінної винагороди (malus) за цей період оцінки (тобто платежі відстроченої винагороди) - використовуючи схему оцінки визначену окремими принципами винагороди осіб MRT.

§32.

1. У випадку розірвання трудового договору у зв'язку із порушенням обов'язків за договором, особі MRT не належить змінна винагорода (нарахована, встановлена, але не виплачена, так і не нарахована і не встановлена).
2. Розірвання договору в іншому випадку, ніж описано в п.1:
 - 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.

§33.

1. Гарантовані змінні компоненти винагороди є винятковими і виникають лише на момент встановлення трудових відносин або укладення іншого договору, що є основою для виконання роботи та обмежуються першим роком працевлаштування.
2. У жодному разі не допускаються власні стратегії хеджування, а також викуп страхування, що стосується винагороди і відповідальності осіб MRT. З метою уникнення сумнівів визначається, що страхування:
 - 1) цивільно-правової відповідальності працівників на керівних посадах т.зв. D&O;
 - 2) відповідальності за випуск цінних паперів;
 - 3) життя і здоров'я;
 - 4) втраченої винагороди у зв'язку з непрацездатністю внаслідок захворювання або нещасного випадкудопускаються, якщо не мають на меті нейтралізувати заходи, прийняті щодо осіб MRT в рамках реалізації окремих принципів винагороди осіб MRT.
3. Особа MRT зобов'язується не передавати третім особам ризику зменшення/ скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків щодо винагороди, що передбачено умовами договору, укладеними між Банком та особою MRT.

§34.

1. Особі MRT може бути встановлена вихідна допомога (яка не впливає із загальноприйнятих вимог законодавства), пов'язана із припиненням трудових відносин, у розмірі, що не перевищує трикратно фіксовану частину винагороди, за умови працевлаштування на посаді MRT протягом принаймні дванадцяти місяців до розірвання трудового договору - з урахуванням § 35.

2. Особа MRT після розірвання трудового договору може мати право на компенсацію за заборону конкуренції – з урахуванням § 36.

§35.

Додаткова інформація про встановлення вихідної допомоги регулюється окремими принципами винагороди осіб MRT.

§36.

Детальна інформація про встановлення компенсації за заборону конкуренції регулюється окремими принципами винагороди осіб MRT і окремими угодами щодо цього.

РОЗДІЛ 5. ВИНАГОРОДА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ НЕ Є ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ БАНКУ ТА ОСОБАМИ MRT

Підрозділ 5.1. Фіксована винагорода

§37.

Фіксована винагорода формується з урахуванням складності виконуваних завдань у цій організаційній структурі, рівня відповідальності, пов'язаного з даною посадою, результатів роботи, оцінки компетентності і на основі аналізу інформації про заробітні плати, представленої в зовнішніх звітах і дослідженнях винагород.

§38.

1. Розмір фіксованої винагороди визначається відносно рівня грейдування цієї посади.
2. Рівень посади визначається в процесі грейдування посад в даному організаційному напрямку відповідно до діючої в Групі Капіталу РКО ВР методології грейдування посад.
3. Оцінка посад пов'язана із зовнішніми звітами та дослідженнями заробітної плати відповідної галузі, з урахуванням рівнів винагороди для даних посад в окремих географічних регіонах.
4. Рівень фіксованої винагороди періодично перевіряється на основі оцінки результатів роботи та ринкових порівнянь.
5. Визначення та зміна фіксованої винагороди повинні бути кожного разу пов'язані з оцінкою компетенцій працівника.
6. Процес оцінки посад та параметризації фіксованої винагороди додатково консультується Банком з підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом РКО ВР, який співпрацює з підрозділом Банку з питань контролінгу РКО ВР.

Підрозділ 5.2. Змінна винагорода

§39.

1. Структура системи встановлення змінної винагороди повинна враховувати специфіку посад, зокрема: управлінських кадрів, продажу і підтримки.
2. Змінна винагорода працівників, якщо вона встановлюється, повинна ґрунтуватися на преміальній системі, в якій є обов'язковим виконання цілей, пов'язаних зі стратегією Банку.
3. У разі впровадження системи преміювання:
 - 1) преміальні рівні сумарної реалізації цілей преміювання, а також показники преміювання визначає Голова Правління Банку - з урахуванням пропозицій підрозділів,

- відповідальних за роботу з персоналом Банку, контролінгу, підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) (надання висновків);
- 2) цілі преміювання повинні включати кількісні, якісні критерії, у тому числі критерії, пов'язані з рівнем генерованого ризику, а також забезпечувати мотивацію до роботи і поведінки, яка дозволяє збалансовано досягати поставлених цілей;
 - 3) система повинна забезпечувати стримування від прийняття надмірного ризику, тобто такого, який виходить поза прийнятий Наглядовою Радою рівень ризику та обмежувати конфлікт інтересів;
 - 4) кожна премія може бути зменшена у разі порушення або неналежного виконання обов'язків, недотримання закону і поведінки, що порушує принципи соціального співіснування або інтереси клієнта.
4. Правління Банку:
- приймає рішення щодо визначення умов системи преміювання, спеціальних мотиваційних програм та додаткових премій та винагород працівників Банку. Правління Банку має право вносити на тимчасовій та/або постійній основі зміни в порядок нарахування та виплати премій;
 - може приймати рішення про виплату/відстрочення/зменшення/скасування/повернення премій працівникам Банку;
5. Банк у разі встановлення змінної винагороди керується такими принципами:
- 1) 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;
 - 2) оцінювання результатів діяльності 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;
 - 3) змінна винагорода працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним 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.
6. У разі надання в Банку вихідної допомоги, пов'язаної з припиненням трудових відносин (яка не виникає із загальноприйнятого законодавства), вихідна допомога не надається або обмежується, а виплачена підлягає пропорційному поверненню, якщо Банк отримує інформацію про працевлаштування працівника на підставі будь-якого правового документа (далі: договір про співпрацю) в Групі Капіталу РКО ВР після закінчення працевлаштування в Банку. Працівник, який має право на отримання вихідної допомоги, зобов'язаний негайно повідомити Банк про укладення договору про співпрацю в Групі Капіталу РКО ВР, найпізніше в день укладення договору про співпрацю. Детальні принципи обмеження і втрати права на вихідну допомогу, її пропорційне повернення, а також принципи повідомлення Банку про укладення договору про співпрацю визначаються Банком.
7. У разі права на компенсацію в Банку, пов'язану із заборонаю конкуренції після розірвання трудових відносин, компенсація не належить у випадку виконання роботи або послуг працівником, на будь-якій правовій підставі, в Групі Капіталу РКО ВР після закінчення працевлаштування в Банку. Працівник, який має право на виплату компенсації, зобов'язаний негайно повідомити Банк про виконання роботи або надання послуг в Групі Капіталу РКО ВР.

8. Банк додатково проводить консультації не менше ніж 1 раз в рік щодо процесу параметризації премій, про які йдеться в п. 2, з підрозділом відповідальним за роботу з персоналом РКО ВР у співпраці з підрозділом з питань контролінгу РКО ВР.

§40.

У обґрунтованих випадках працівникам в рамках змінної винагороди можуть встановлюватись премії за особливі досягнення в роботі.

§41.

Змінні винагороди працівників підрозділів контролю за дотриманням норм (комплаєнс) , внутрішнього аудиту, підрозділу управління ризиками, підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення не можуть впливати на їх об'єктивність і незалежність, тобто працівники повинні отримувати винагороду за досягнення цілей, що виникають з посадових обов'язків, а їх винагорода не повинна залежати від економічних результатів Банку.

Підрозділ 5.3. Змінні винагороди працівників, пов'язаних з продажем

§42.

1. Працівники, які займають посади, пов'язані з:
 - 1) реалізацією завдань продажу;
 - 2) стягненням заборгованостей
 повинні отримувати винагороду у межах змінних винагород з урахуванням ступеня виконання вимірюваних бізнес-завдань – з урахуванням п. 2-5.
2. Структура змінної винагороди для продавців та працівників, що здійснюють над ними нагляд повинна заохочувати до дій на користь клієнтів. Значною та відповідною частиною цілей працівників, які беруть участь у продажах та працівників, що здійснюють нагляд за продажем, повинні бути критерії, які адекватно відображають відповідність чинним нормам, добросовісне ставлення до клієнтів та якість послуг, що надаються клієнтам.
3. Оптимальна структура системи змінних компонентів винагороди працівників з продажу повинна бути спрямована на виключення преміальних параметрів, у тому числі преміювання за продаж вибраних продуктів, на шкоду клієнтів.
4. Для досягнення умов, згаданих у п. 2-3, Банк докладає зусиль, щоб значну і відповідну частину цілей працівників, залучених у продаж, а також працівників, що здійснюють нагляд за продажем, складала якісні критерії.
5. Найвищі результати, що є основою для встановлення змінної винагороди, повинні підлягати спеціальному моніторингу з точки зору запобігання конфлікту інтересів та дій на шкоду клієнтам.
6. Змінна винагорода працівників, пов'язаних з оцінкою кредитоспроможності клієнтів, не може залежати від рівня погоджених кредитних заявок.
7. Крім того, мотиваційна система працівників, що беруть участь в кредитному процесі, повинна бути пов'язана з управлінням ризиками, критеріями, які охоплюють оцінку якості сформованих кредитних портфелів.
8. Активну участь у формуванні принципів винагороди працівників з продажу повинні брати підрозділи, відповідальні за роботу з персоналом Банку (створення), контролінгу, управління ризиками та контролю за дотриманням норм (комплаєнс) (надання висновків).

РОЗДІЛ 6. ПОЗА ЗАРПЛАТНІ ВИПЛАТИ, ДОСТУПНІ ПРАЦІВНИКАМ

§43.

1. Пропозиція поза зарплатних виплат, спрямована на забезпечення в Банку трудових відносин, що сприяють створенню належної атмосфери в робочому середовищі, підвищенню мотивації працівників і створенню в рамках Групи Капіталу РКО ВР спільного ринку праці.
2. Виплати фінансує або співфінансує роботодавець.
3. Основний обсяг виплат, враховуючи правові умови та фінансові можливості, повинен включати:
 - 1) добровільне медичне страхування,
 - 2) пропозицію розвитку на основі наданих навчань,
 - 3) форми підтримки здорового та активного способу життя,
 - 4) ініціативи, що дозволяють збалансувати особисте і професійне життя,
 - 5) систему кафетерію при доступі до поза зарплатних виплат,
 - 6) пропозиції та акції для працівників, пов'язані з пропозицією контрагентів і клієнтів Банку.

РОЗДІЛ 7. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ

§44.

1. Обсяг інформації про винагороду, що включається до річного звіту Банку визначено у §45.
2. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено цією Політикою.
3. Підрозділи, відповідальні за підготовку річного звіту банку включають у даний звіт необхідний обсяг інформації зі звітів про винагороду, виплачену членам органу управління Банку, впливовим особам, опублікованих на власній вебсторінці в мережі Інтернет.

§45.

1. Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо:
 - 1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам органу управління, впливовим особам за результатами звітного фінансового (календарного) року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
 - 2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
 - 3) опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам органу управління, впливовим особам;
 - 4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам органу управління, впливовим особам змінної винагороди;
 - 5) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.
2. Звіт про винагороду Членів Правління Банку додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий (календарний) рік інформацію щодо:

- 1) фактичної присутності Члена Правління Банку на засіданнях Правління Банку та його комітетів, до складу яких такий Член Правління Банку входить, або причини його відсутності;
 - 2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки Члена Правління Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди Члену Правління Банку;
 - 3) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди Члена Правління Банку.
3. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий (календарний) рік інформацію щодо:
- 1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди впливовій особі;
 - 2) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).
4. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів органу управління, впливових осіб у звітному фінансовому (календарному) році:
- 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
 - 2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.
5. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів органу управління, впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:
- 1) участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітнього фінансового (календарного) року;
 - 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів органу управління, впливових осіб протягом звітнього фінансового (календарного) року.
6. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового (календарного) року позик, кредитів або гарантій членам органу управління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

РОЗДІЛ 8. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ

§46.

1. Наглядова Рада Банку затверджує звіти про винагороду Членів Правління Банку, впливових осіб за поданням і після його розгляду Комітетом з питань призначень і винагород.
2. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену Членам Правління Банку, впливовим особам протягом звітнього фінансового (календарного) року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою Радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.