

“ЗАТВЕРДЖЕНО”
Рішенням Наглядової ради
АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК»

№ 25 від «22» квітня 2021 р.

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ
АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК»

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	4
2. ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ	5
3. ВИПЛАТА ВИНАГОРОДИ	6
4. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ	7
5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	8

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення про винагороду членів Правління АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК» (надалі за текстом – «Положення» та «Банк» відповідно) розроблено відповідно до діючого законодавства України, рішення Правління Національного банку України №814-ш від 03.12.2018 «Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України», постанови Правління Національного банку України №153 від 30.11.2020 «Про затвердження Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку», Статуту Банку, Положення про Правління Банку та Принципів (кодексу) корпоративного управління Банку.
- 1.2. Положення встановлює порядок визначення, нарахування та виплати винагороди членам Правління Банку, а також відшкодування витрат понесених ними в зв'язку з виконанням функцій члена Правління Банку.
- 1.3. Положення впроваджується з метою створення прозорої та ефективної системи винагороди членів Правління Банку.
- 1.4. Політика та порядок виплати винагороди всім працівникам Банку незалежно від посади, які перебувають з Банком у трудових відносинах, закріплені та впроваджені у нормах Положення про систему оплати праці та мотивації працівників АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК».
- 1.5. У цьому Положенні терміни вжито в таких значеннях:
 - *винагорода* - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління Банку за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління та Банком договору (контракту) / рішенням Наглядової ради;
 - *фіксована винагорода* – складова винагороди члена Правління, яка одночасно:
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між банком та членом Правління, або штатного розпису Банку;
 - відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління 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 Правління його функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
 - *змінна винагорода* - складова винагороди члена Правління, яка не є фіксованою винагородою;
 - *програма стимулювання* - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);
 - *змінні складові частини винагороди* - складові винагороди членів Правління, які розраховуються на основі критеріїв оцінки ефективності (в тому числі на основі ключових показників ефективності), зокрема заохочувальних та компенсаційних виплат;
 - *виплати зі звільнення* - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом Правління за ініціативою Банку та можливими обмеженнями

щодо його діяльності після припинення його повноважень [якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті)];

Інші терміни, визначення та поняття, які вживаються в Положенні, але їх визначення не містяться в останньому, застосовуються в значеннях, визначених діючим законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України та внутрішніми документами Банку.

1.6. Положення забезпечує членам Правління прозорість і відкритість принципів, згідно з якими оцінюється результативність роботи та виплачується матеріальна винагорода.

2. ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ

- 2.1. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховує стратегічні цілі Банку, сприяє дотриманню корпоративних цінностей, а також стимулює членів Правління діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.
- 2.2. Не рідше одного разу на рік Наглядова рада Банку визначає та переглядає перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку. У будь-якому разі до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, обов'язково включаються члени Правління Банку.
- 2.3. За виконання повноважень членів Правління Банку встановлюється винагорода у вигляді заробітної плати.
- 2.4. Наглядова рада визначає та затверджує розмір винагороди голови та членів Правління, з урахуванням трудових договорів/контрактів, що укладаються з ними та штатного розпису Банку для посади, яку займає у Банку член Правління.
- 2.5. Строки дії договорів (контрактів) визначені в умовах трудових договорів/контрактів з членами Правління.
- 2.6. Умови про виплати зі звільнення членів Правління не зазначені у трудових договорах/контрактах з членами Правління. Умови виплат зі звільнення проводяться за окремим рішенням Наглядової ради Банка.
- 2.7. Розмір винагороди членів Правління встановлюється на основі аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.
- 2.8. При визначенні розміру винагороди Наглядова рада не передбачає отримання членами Правління Банку винагороди за потенційні (на дату прийняття рішення) надходження Банку, строки та ймовірність отримання яких є невизначеними (за виключенням надходжень (доходів майбутніх періодів), включених до поточного результату діяльності Банку).
- 2.9. Винагорода членів Правління складається з базової фіксованої частини та може включати змінні складові частини у вигляді доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат (премії, тощо).
- 2.10. Фіксована винагорода є гарантованою винагородою (заробітною платою), яка не залежить від фінансового результату Банку, досягнення цілей, виконання повноважень членів Правління.
- 2.11. Винагорода членів Правління Банку пов'язується з робочими завданнями кожного члена Правління Банку, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовим показникам та результатам Банку; ступенем навантаження, індивідуальної спеціалізації, особливостей їх професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень.
- 2.12. Змінні частини винагороди, встановлюються з урахуванням послідовного та виваженого з огляду на ризики, виконання обов'язків членами Правління із результатом, що перевищує вимоги їх посадової інструкції.

- 2.13. Винагорода у вигляді заходів негрошового стимулювання членів Правління Банку, таких як додаткове пенсійне забезпечення або виплата винагороди в разі дострокового виходу на пенсію членів Правління у Банку не впроваджена.
- 2.14. Рішення щодо виплати змінних частин 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.
- 2.15. Змінні складові частини винагороди застосовуються до заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності та встановлюються за рішенням Наглядової ради Банку, зокрема за результатами розгляду пропозицій Правління Банку на підставі щорічних звітів оцінки ефективності діяльності членів Правління. Також, при визначенні розміру змінної винагороди членів Правління враховується:
- реалізація кредитної політики Банку;
 - виконання Стратегії Банку;
 - якісне управління поточною діяльністю Банку;
 - належне виконання функцій, спрямованих на мінімізацію ризиків, здійснення внутрішніх контролів.
- 2.16. Ефективність роботи Правління оцінюється Наглядовою радою Банку на підставі щорічних Звітів Правління, у тому числі про винагороду. Для оцінки ефективності роботи членів Правління, члени Правління заповнюють Анкету оцінки ефективності роботи керівника (далі – «Анкета») з метою самооцінки та визначення ефективності за звітній період, а також визначення подальших планів розвитку та постановки цілей.
- 2.17. На підставі заповнених анкет, складається звіт про ефективність діяльності Правління Банку в цілому, членів Правління Банку окремо на розгляд і затвердження Наглядовою радою.
- 2.18. Нарахування винагороди членам Правління здійснюється Банком у відповідності до вимог чинного законодавства України, а також згідно з вимогами бухгалтерського та податкового обліку.
- 2.19. Компенсація витрат, понесених членами Правління у зв'язку з виконанням покладених на них функцій, в тому числі, але не виключно, транспортні витрати, витрати на відрядження, зокрема, проживання у готелі, витрати пов'язані з використанням засобів зв'язку, представницькі та інші витрати підлягають компенсації Банком в повному обсязі.
- 2.20. Корпоративний секретар Банку повинен забезпечити укладання цивільно-правових договорів із членами Правління на умовах та строків згідно Рішень Наглядової ради Банку. Проекти цивільно-правових договорів із членами Правління погоджується з Юридичним департаментом Банку на підставі проектів відповідних рішень Наглядової ради Банку.
- 2.21. Департамент фінансового контролю та бухгалтерського обліку відповідає за забезпечення нарахування винагороди, здійснення повних та своєчасних розрахунків з членами Правління.
- 2.22. Управління по роботі з персоналом відповідає за своєчасне та коректне оформлення витрат у зв'язку зі службовим відрядженням.

3. ВИПЛАТА ВИНАГОРОДИ

- 3.1. Фіксована частина винагороди виплачується членам Правління в робочі дні у строки не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Розмір заробітної плати за першу половину місяця становить не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної

- ставки (посадового окладу) працівника. Заробітна плата після утримання усіх встановлених чинним законодавством України податків та інших обов'язкових зборів.
- 3.2. Винагорода членам Правління виплачується виключно у грошовій формі.
- 3.3. Грошова винагорода сплачується в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового переказу на поточні, в тому числі з використанням електронних платіжних засобів, рахунки Банку.
- 3.4. Виплати змінних складових винагороди є додатковою винагородою, а відмову від їх виплати не варто сприймати як покарання.
- 3.5. Змінна частина винагороди, а також інші компенсаційні витрати виплачується у відповідності до внутрішніх положень Банку.
- 3.6. У разі прийняття рішення щодо дострокової виплати змінної складової винагороди більша частина змінної складової має бути відстрочена після розгляду Наглядовою радою за результатами звітнього року.
- 3.7. Розмір частини змінної складової, що підлягає відстроченню, визначають за допомогою зіставлення змінної складової винагороди порівняно з фіксованою складовою винагороди. Такий розмір не може перевищувати розміру фіксованої складової винагороди за період виплати
- 3.8. Порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування або повернення змінної складової винагороди / її частин визначається внутрішніми нормативними документами Банку.
- 3.9. Виплати у разі припинення договору (контракту) не можуть перевищувати фіксованої суми або фіксованої щорічної суми виплат за декілька років. Такі виплати не мають перевищувати щорічного розміру суми фіксованих складових винагороди. У разі припинення договору (контракту) через незадовільну роботу виплати не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про результати незадовільної роботи членів Правління приймає Наглядова рада (якщо інше не передбачено статутом Банку).

4. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

- 4.1. Звіт про винагороду Правління Банку за результатами кожного фінансового року складається відповідно до вимог, що встановлюються нормативно-правовими актами Національного банку України, чинним законодавством України та виноситься на розгляд, затвердження Наглядовою радою Банку.
- 4.2. Звіт про винагороду членів Правління Банку містить інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління Банку своїх функцій, зокрема інформацію про:
- 1) фактичну присутність членів Правління на засіданнях Правління Банку та комітетів Правління Банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;
 - 2) рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах банку, його вкладників та учасників;
 - 3) рішення про операції з пов'язаними з банком особами, прийняті за підтримки члена Правління Банку;
 - 4) несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління Банку;
 - 5) повідомлені членом Правління Банку випадки про наявний у нього або потенційний конфлікт інтересів;
 - 6) підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;

- 7) наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди члена Правління Банку;
- 8) суму винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
- 9) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;
- 10) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
- 11) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із даним Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;
- 12) виявлених банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
- 13) суми виплат зі звільнення;
- 14) строки фактичної виплати винагороди, їх відповідності Положенню про винагороду;
- 15) повний опис структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління за відповідною функцією управління;
- 16) критерії оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);
- 17) факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди;
- 18) програми стимулювання;
- 19) учасників запровадження системи винагороди;
- 20) надання Банком протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

Звіт про звіт про винагороду членів Правління Банку оприлюднюється відповідно до вимог законодавства та нормативних актів Національного банку України.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 5.1. Положення набуває чинності з дня його затвердження Наглядовою радою Банку.
- 5.2. Положення переглядається не рідше одного разу на рік та в разі необхідності. Корпоративний секретар вносить такі зміни на розгляд Наглядової ради Банку.
- 5.3. У разі, якщо в результаті змін законодавства України окремі пункти Положення вступають в протиріччя з нормами законодавства, ці пункти втрачають силу і до моменту внесення змін до цього Положення слід користуватись нормами законодавства України та відповідними нормативними актами Національного банку України.
- 5.4. У разі, якщо в результаті змін до Статуту окремі пункти Положення вступають в протиріччя з нормами Статуту, ці пункти втрачають силу і до моменту внесення змін до цього Положення слід користуватись нормами Статуту Банку.
- 5.5. Порядок здійснення внутрішнього контролю за даним внутрішньобанківським документом, включаючи періодичність та строки виконання заходів з контролю, посадових осіб, на яких покладається контроль, викладений у Додатку 1.