



АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «СКАЙ БАНК»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради
АТ «СКАЙ БАНК»
Протокол № 18
від 15.04.2024 р.

ПОГОДЖЕНО

Рішенням Правління
АТ «СКАЙ БАНК»
Протокол № 39/1
від 12.04.2024 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВІНАГОРОДУ ГОЛОВИ, ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«СКАЙ БАНК»**

(НОВА РЕДАКЦІЯ)

Київ 2024

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТУ

Назва:	Положення про винагороду Голови, членів Правління, впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СКАЙ БАНК»		
Анотація:	Документ встановлює основні принципи формування політики винагороди Голови та членів Правління, впливових осіб Банку за виконання ними своїх повноважень, визначається система винагороди Голови та членів Правління, впливових осіб Банку, порядок виплати винагороди, а також встановлюються умови оплати послуг та компенсації витрат (проїзду, проживання тощо).		
Сфера застосування:	Обов'язковий до виконання працівниками АТ «СКАЙ БАНК»		
Визначення доступності:	Загальнодоступний («Без грифу»)		
Власник процесу:	Управління персоналом		
Підрозділ розробник	Відділ загальнобанківської методології департаменту стратегічного розвитку		
Автор:	Начальник Відділу загальнобанківської методології департаменту стратегічного розвитку Грозь О.А.		
Рішення про затвердження та введення в дію			
Історія документа (нова редакція/зміни)	Версія	№ та дата затвердження	Стислий зміст документа (змін)
Нова редакція	1.0	Протокол Наглядової ради № 81/1 від 07.12.2018	Перша версія. На виконання вимог Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затвердженого постановою Правління НБУ від 30.11.2020 №153, із змінами і доповненнями
Нова редакція	2.0	Протокол Наглядової ради № 12 від 30.03.2021	На виконання вимог Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затвердженого постановою Правління НБУ від 30.11.2020 №153, із змінами і доповненнями
Нова редакція	3.0	Рішення Наглядової ради №14 від 28.03.2022 (погоджено рішення Правління №18/2 від 28.03.2022)	Внесено зміни на виконання вимог Постанови НБУ «Про внесення змін до деяких нормативно-правових актів Національного банку України» від 15.12.2021 №141, а саме регламентовано основні принципи формування політики винагороди впливових осіб Банку за виконання

			ними своїх повноважень, визначено систему винагороди впливових осіб Банку, порядок виплати винагороди, а також встановлюються умови оплати послуг та компенсації витрат (проїзду, проживання тощо) впливовим особам Банку.
Нова редакція	4.0	Протокол Наглядової ради № 18 від 15.04.2024 р. (погоджено: протокол Правління №39/1 від 12.04.2024 р.)	Імплементация вимог Постанови НБУ від 27.12.2023, №189 «Про внесення змін до Положення про політику винагороди в банку», затвердженого Постановою НБУ від 30.11.2020, № 153 (далі – Постанова 189), а саме, але не виключно: <ul style="list-style-type: none"> – включено пояснення методів, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів органу управління, впливових осіб; – передбачено впровадження надання соціального пакету, що є складовою програми стимулювання (окрім Голови та членів Наглядової ради)

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	5
2. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ, ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОДИ ТА ЇЇ ВИПЛАТИ ГОЛОВІ ТА ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ.....	6
3. ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦІЇ ВИТРАТ.....	9
4. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ.....	10
5. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	11

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду Голови, членів Правління, впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СКАЙ БАНК» (далі - Положення) розроблено відповідно до чинного законодавства України, зокрема до Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України № 189 від 27.12.2023 (далі – Положення №189), Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СКАЙ БАНК» (далі - Банк) з метою стимулювання результативності та ефективності роботи Голови та членів Правління, впливових осіб¹ Банку через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди цілям, бізнес-стратегії розвитку, довгостроковим інтересам і стабільності Банку, забезпеченню виконання основних напрямків діяльності, прийнятих Загальними зборами та Наглядовою радою Банку.

1.2. Цим Положенням встановлюються основні принципи формування політики винагороди Голови та членів Правління, впливових осіб Банку за виконання ними своїх повноважень, визначається система винагороди Голови та членів Правління, впливових осіб Банку, порядок виплати винагороди, а також встановлюються умови оплати послуг та компенсації витрат (проїзду, проживання тощо).

1.3. Це Положення узгоджується з Політикою винагороди в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «СКАЙ БАНК». Положення є внутрішнім нормативним документом, дотримання вимог та умов якого є обов'язковим для працівників структурних підрозділів Банку, задіяних у підготовці проектів цивільно-правових (трудових) договорів з Головою та членами Правління, забезпеченню нарахування та виплати винагороди, складанню звітності Банку тощо.

1.4. Терміни та скорочення, що зазначені в цьому Положенні, використовуються відповідно до Положення № 189, Законів України "Про банки і банківську діяльність", "Про акціонерні товариства" та нормативно-правових актів Національного банку України з питань корпоративного управління в банку.

1.5. Положення затверджується Наглядовою радою. Підрозділи контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та з управління ризиками, а також підрозділи Банку, відповідальні за роботу з персоналом, ведення бухгалтерського обліку, планування бюджету та забезпечення юридичної підтримки, попередньо розглядають та узгоджують положення про винагороду та зміни до нього.

1.6. Наглядова рада здійснює розроблення, періодичний перегляд, контроль за дотриманням вимог цього Положення, а також здійснює заходи, спрямовані на уникнення конфліктів інтересів та управління ними. Положення переглядається за необхідністю, але не рідше одного разу на рік.

1.7. Банк розміщує Положення про винагороду/зміни до редакції на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження/внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

1.8. Контроль за проведенням нарахувань винагороди, а також заохочувальних та компенсаційних виплат покладається на керівника Управління персоналом.

1.9. У разі необхідності, на підставі рішення Наглядової ради Банку, проводиться незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди в Банку.

1.10. Це Положення:

- 1) прозоре, зрозуміле та орієнтоване на уникнення конфлікту інтересів у Банку і не допускає дискримінації;
- 2) відповідає політиці управління ризиками та націлене на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;

¹ Впливова особа - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління (Правління, Наглядова рада). Перелік працівників Банку, діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, визначається відповідно до Політики винагороди в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «СКАЙ БАНК».

- 3) відповідає вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства;
- 4) відповідає створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, кодексу поведінки (етики) Банку;
- 5) визначає, що змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку;
- 6) визначає, що виплата частини змінної винагороди відстрочується на період, який визначається Радою (для членів правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного компласнс-менеджера), або Головою Правління (для всіх інших впливових осіб) та не може становити менше ніж чотири роки. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Радою (для членів правління, впливових осіб) та повинна становити не менше 40 % (для випадку, визначеного в підпункті 2 пункту 20 розділу II Положення 189) або 60 % (для випадків, визначених у пунктах 21, 22 розділу II Положення 189);
- 7) передбачає, що Наглядова рада/Голова Правління приймають рішення щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди в разі виявлення фактів, наведених у підпунктах 1 - 5 пункту 12 розділу II Положення 189.

1.11. Банк не проводить періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди в Банку за виключенням випадку, передбаченого п. 1.9 цього Положення.

2. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ, ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОДИ ТА ЇЇ ВИПЛАТИ ГОЛОВІ ТА ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ

2.1. Винагорода Голови та членів Правління, впливових осіб складається з фіксованої винагороди (посадового окладу) та змінної винагороди (премії за підсумками роботи за рік), інших **заохочувальних** та компенсаційних виплат, а також заходів негрошового стимулювання, величина та умови розрахунку яких встановлюються відповідно до умов індивідуальних контрактів, які визначаються та затверджуються Наглядовою радою Банку шляхом затвердження посадових окладів відповідно штатного розпису Банку та окремих рішень щодо встановлення, нарахування та виплати премії.

2.2. **Фонд оплати праці.** До фонду оплати праці включаються нарахування Голові та членам Правління, впливовим особам Банку у грошовій формі за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. До складу фонду оплати праці входить:

- 1) фіксована складова винагороди;
- 2) змінна складова винагороди;
- 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

2.2.1. Фіксована складова винагороди Голови та членів Правління, впливової особи, одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового (контракту), укладеного між Банком та Головою або членом Правління, впливовою особою, або штатного розпису Банку;
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю Голови або члена Правління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його(її) 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 Головою та членом Правління, впливовою особою його(її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

2.2.2. Змінна винагорода – складова винагороди Голови та члена Правління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням та Політикою винагород AT «СКАЙ БАНК».

2.2.3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові виплати, які не передбачені чинним законодавством або які провадяться понад встановлені чинним законодавством норми.

2.2.3.1. Соціальний пакет, що є складовою програми стимулювання Правління та впливових осіб, включає:

1) добровільне медичне страхування (безперервне страхування здоров'я) Правління та впливових осіб і членів їх сімей (за їх бажанням) за рахунок Банку у порядку, розмірах та на таких же умовах, що передбачені для усіх інших працівників Банку, відповідно до внутрішнього нормативного документу Банку щодо медичного страхування працівників Банку;

2) надання Правлінню, впливовим особам матеріальної допомоги у розмірах, визначених окремим рішенням органу управління Банку, якому підпорядковується така особа (Рада або Голова Правління).

2.2.3.2. Орган управління Банку, якому підпорядковується впливова особа (Рада або Голова Правління), може окремим рішенням запровадити виплату разових або систематичних премій такій особі.

2.2.3.3. У випадку наявності фінансової можливості у Банку, частиною програми стимулювання Правління, впливових осіб може бути компенсація витрат на використання автомобіля у службових цілях. За наявності відповідних підстав орган управління Банку, якому підпорядковується Правління, впливова особа, приймає окреме рішення про встановлення та порядок виплати такої компенсації такій особі.

2.3. Визначення розміру фіксованої винагороди Голови та членів Правління, впливових осіб Банку здійснюється з врахуванням їх посад, ступеня навантаження, рівня відповідальності та індивідуальної спеціалізації Голови та кожного члена Правління, впливової особи Банку, особливостей професійного досвіду та знань, індивідуальних вмінь та навичок, а також має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди. Фіксована винагорода Голови та членів Правління, впливових осіб Банку встановлюється у розмірі, достатньому для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду та не стимулювати до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

2.4. Змінна винагорода нараховується та виплачується в повному або частковому обсязі відповідно до результатів виконання загальнобанківських та показників/критеріїв, встановлених для Голови та членів Правління (які затверджуються Наглядовою радою Банку), впливових осіб Банку (які затверджуються Головою Правління), що забезпечує причинно-наслідковий зв'язок між ефективністю роботи та змінною частиною винагороди в терміни, визначені рішенням Наглядової ради Банку - для Голови та членів Правління, Головою Правління – для впливових осіб.

Методи, які застосовує Банк для оцінки ефективності роботи членів Правління, впливових осіб: якісні, коли дається загальна оцінка якості виконання завдань членом Правління, впливовою особою; комбіновані, які передбачають поєднання кількісних та якісних методів, і аналіз кількісних (наприклад, для членів Правління: частота проведення засідань Правління, кількість засідань, на яких був присутній член Правління, кількість прийнятих ним рішень, участь у комітетах Правління, перебуток Банку, отриманий у звітному

періоді, штрафні санкції, застосовані до Банку тощо) та якісних показників (результат діяльності на посаді, складність виконуваних завдань, компетентність, активність у обговоренні питань, прийнятті рішень, участь у навчальних процесах, комунікаціях з працівниками Банку, Наглядовою радою); професійне судження – коли визначається загальна зацікавленість Банку в конкретній особі, її формальний та неформальний, основний на лідерських якостях, вклад у розвиток Банку. Оцінка досягнення встановлених критеріїв здійснюється 1 раз на рік шляхом розгляду:

- Наглядовою радою Банку звіту про діяльність Правління за певний (річний) період, звіту про винагороду членів Правління та прийняття рішення за наслідками такого розгляду, оцінки Наглядовою радою ефективності діяльності Правління Банку загалом та кожного члена Правління окремо. Методом встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи (досягнення результатів праці) Правління є визначення індивідуальних результатів виконання роботи за допомогою процесу, визначеному «Порядком здійснення щорічної оцінки ефективності діяльності Наглядової ради, комітетів Наглядової ради, Правління, підрозділів контролю АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СКАЙ БАНК» – для Правління;
- Головою Правління звіту про діяльність впливових осіб – для впливових осіб.

З огляду на результати діяльності та фінансовий стан Банку, Банк має право прийняти рішення щодо виплати змінної винагороди Голові та членам Правління (рішення приймається Наглядовою радою), впливовим особам Банку (рішення приймається Головою Правління) частково, її відстрочення, скорочення або повного скасування, якщо це обумовлено в індивідуальних контрактах; повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення; визначення розміру виплат зі звільнення.

2.5. Для здійснення Банком виплат змінної винагороди [включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди (її частини)] використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або ескроу-рахунок із відповідними договірними умовами.

2.6. Наглядова рада Банку може переглядати розмір винагороди для Голови та членів Правління, Голова Правління для впливових осіб Банку з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку. При прийнятті рішення про внесення змін щодо виплати винагороди Голові та членам Правління, впливовим особам Банку, вносяться зміни до штатного розпису Банку та договорів.

2.7. Компенсація витрат, понесених Головою та членами Правління, впливовими особами Банку при виконанні ними своїх функціональних обов'язків, здійснюється у випадках прямо передбачених законодавством України та в порядку, визначеному внутрішніми документами Банку.

2.8. Голова та члени Правління, впливові особи Банку можуть отримувати додаткові заохочувальні виплати за рішенням Наглядової ради Банку/Голови Правління (відповідно) та відповідно до внутрішньої Політики винагороди Банку.

2.9. Фіксована частина грошової винагороди сплачується в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового переказу на поточні рахунки Голови та членів Правління, впливових осіб Банку, двічі на місяць: аванс та повний розрахунок протягом місяця, за який виплачується винагорода.

2.10. При здійсненні виплати грошової винагороди, Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до законодавства України, що утримуються з виплати доходу фізичним особам.

2.11. Для Голови та кожного члена Правління, впливової особи Банку має визначитися справедлива та відповідна винагорода, яка повинна бути докладно і прозоро визначена політикою Банку щодо винагороди. Наглядова рада Банку/Голова Правління регулярно

переглядає розмір такої винагороди з урахуванням змін у політиці винагороди і затверджує її.

2.12. Під час визначення винагороди Голові та членам Правління, впливовим особам Банку та змінної частки в структурі винагороди Наглядова рада /Голова Правління пов'язує цю змінну частку з виконанням завдань, визначених на довгострокову і короткострокову перспективу.

2.13. Винагорода Голови та членів Правління Банку пов'язується з розподілом обов'язків Голови та кожного члена Правління Банку, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим індексам, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи Голови та кожного члена Правління Банку.

3. ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦІЇ ВИТРАТ

3.1. Компенсації підлягають витрати Голови та членів Правління, впливових осіб, пов'язані з виконанням ними своїх повноважень, за умови їх документального підтвердження відповідно до законодавства України, внутрішніх документів Банку.

3.2. Рішення щодо компенсації понесених витрат членам Правління Банку приймається Головою Правління в рамках затвердженого Наглядовою радою бюджету.

3.3. До витрат, які компенсуються в порядку і розмірах, визначених чинним законодавством України, належать:

- витрати у зв'язку із відрядженням, які можуть включати добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення, у місті призначення і назад у всіх видах транспорту; витрати на проживання у готелі тощо протягом часу для участі у робочих очних нарадах Банку, засіданнях, конференціях, семінарах, нарадах, форумах, представництва інтересів Банку перед третіми особами, у тому числі за межами України тощо; витрати, пов'язані з отриманням віз до інших країн (якщо поїздки до інших країн пов'язані із виконанням функцій Голови, члена Правління, впливової особи Банку);
- витрати, пов'язані з відправленням службової кореспонденції, за користування мобільним зв'язком, транспортом та іншим майном Банку;
- витрати, пов'язані з консультаціями фахівців та інші обґрунтовані витрати Голови, члена Правління, впливової особи, які пов'язані з виконанням ним своїх повноважень;
- інші витрати, понесені Головою та членами Правління, впливовими особами, при виконанні ними своїх функціональних обов'язків, прямо передбачених законодавством України та в порядку, визначеному внутрішніми документами Банку.

3.4. Умови цивільно правових договорів (контрактів), що укладаються з Головою та членами Правління, можуть містити обмеження щодо компенсації витрат в межах кожної з витрат, зазначених у п.3.2 цього Положення.

3.5. Витрати Голови, членів Правління, впливових осіб компенсуються після вирахування всіх податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених законодавством України на підставі актів, оригіналів підтвердних документів тощо, які за змістом і формою повинні відповідати встановленим законодавством України вимогам, та на умовах, визначених у Договорі.

3.6. Витрати Голови та членів Правління, впливових осіб компенсуються у національній валюті України. Витрати Голови та членів Правління, впливових осіб, понесені у іноземній валюті, перераховуються у валюту України відповідно до законодавства України.

3.7. Банк може компенсувати витрати включно з банківськими комісіями, які були сплачені членом Правління, впливовою особою у зв'язку із здійсненням витрат, визначених у п.3.2. цього Положення.

4. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ

4.1. Звіт про винагороду Голови та членів Правління, впливових осіб Банку складається за результатами кожного фінансового року, який виноситься Головою Правління Банку на розгляд та затвердження Наглядовій раді Банку.

4.2. Вимоги до змісту Звіту про винагороду Голови та членів Правління, впливових осіб Банку визначаються нормативно-правовими актами Національного банку України, зокрема Положенням № 189.

4.3. Банк розміщує звіт про винагороду, виплачену Голові та членам Правління, впливовим особам Банку за звітний фінансовий рік, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

4.4. Звіт про винагороду має 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 звітнього фінансового 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.

4.4.1. Звіт про винагороду членів правління додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

- 1) фактичної присутності члена правління на засіданнях правління та його комітетів, до складу яких такий член правління входить, або причини його відсутності;
- 2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена правління (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.

4.4.2. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий 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).

4.4.3. 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 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.

4.4.4. 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 року;
 - 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів органу управління, впливових осіб протягом звітнього фінансового року.
- 4.4.5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій членам органу управління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

5. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 5.1. Це Положення набуває чинності з дня затвердження рішенням Наглядової ради Банку, якщо таким рішенням не встановлено інше.
- 5.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Наглядової ради Банку та оформляються викладенням її в новій редакції. Прийняття нової редакції Положення, припиняє дію попереднього документу.
- 5.3. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення діючому законодавству України, це Положення діятиме лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України.