

ЗАТВЕРДЖЕНО  
рішенням Наглядової ради  
Полікомбанку  
(протокол від 18.04.2024р. № 07)

Голова Наглядової ради

\_\_\_\_\_ Микола РАДЧЕНКО

## **Політика винагороди Акціонерного товариства "Полікомбанк"**

### **1. Загальна частина**

1.1. Політика винагороди Акціонерного товариства "Полікомбанк", далі – Політика, розроблена відповідно до вимог Законів України "Про банки і банківську діяльність" та "Про акціонерні товариства", Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління НБУ від 30.11.2020 № 153 (у редакції постанови Правління НБУ від 27.12.2023 № 189), Статуту Акціонерного товариства "Полікомбанк" та інших законодавчих та нормативних актів України.

1.2. Політика є внутрішнім нормативним документом Полікомбанку, далі – Банк, яка встановлює загальну систему підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб.

1.3. Метою Політики є забезпечення ефективного корпоративного управління, врахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

1.4. Впровадження Політики спрямовано на стимулювання результативності та ефективності роботи членів органів управління та впливових осіб Банку через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності без прийняття надмірних ризиків, а також відповідності винагороди цілям, бізнес-стратегії розвитку Банку та його стабільності, забезпеченню виконання основних напрямків діяльності, прийнятих Загальними зборами акціонерів.

1.5. Політика затверджується Наглядовою радою Банку та є обов'язковою для дотримання її вимог керівниками та працівниками Банку.

### **2. Визначення та скорочення**

2.1. Визначення, що використовуються у Політиці:

2.1.1. **Органи управління** – Наглядова рада та Правління Банку.

2.1.2. **Наглядова рада** – голова та члени Наглядової ради Банку.

2.1.3. **Правління** – Голова та члени Правління Банку.

2.1.4. **Впливова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, крім члена органу управління. Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку – працівник банку, який відповідає будь-якому з критеріїв, визначених у розділі 5 цієї Політики;

2.1.5. **Підрозділи контролю** – підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), відділ внутрішнього аудиту.

2.1.6. **Трудовий договір (контракт)** – угода між членами Наглядової ради, Правління, впливовими особами та Банком, за якою сторони зобов'язуються виконувати визначені між ними обов'язки.

2.1.7. **Винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена 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 акціонерів – для членів Наглядової ради, рішенням Наглядової ради – для членів Правління, керівника та працівників відділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням Правління – для всіх інших впливових осіб.

2.1.8. **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.

2.1.9. **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.

2.1.10. **Змінна винагорода** – складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою.

2.1.11. **Комітет з винагороди** – комітет з питань призначень та визначення

винагород Наглядової ради Банку.

2.2. Інші терміни в цій Політиці вживаються в значеннях, наведених у Законах України "Про банки і банківську діяльність", "Про акціонерні товариства" та нормативно-правових актах Національного банку України (далі – НБУ) з питань корпоративного управління в банку.

### **3. Основні принципи формування Політики винагороди**

3.1. Визначення та реалізація Політики здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

3.2. Наглядова Рада визначає, затверджує, за потреби переглядає та здійснює оцінку та контроль за реалізацією Політики.

3.3. Система винагороди Банку побудована з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, враховує стратегічні цілі Банку, сприяє дотриманню корпоративних цінностей і довгострокових інтересів Банку.

3.4. Банком застосовується:

3.4.1. практика фіксованої винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку, досягнення цілей, виконання повноважень (включаючи таку практику щодо нових працівників);

3.4.2. практика змінної винагороди за досягнуті результати діяльності.

3.5. Банком не застосовується:

3.5.1. практика змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;

3.5.2. виплати в разі звільнення членів органів управління та впливових осіб до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень;

3.5.3. програми стимулювання, а саме винагорода, що включає 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);

3.5.4. система негрошового стимулювання, а саме надання членам органу управління, впливовим особам в негрошовій формі змінної винагороди за професійні послуги;

3.5.5. система додаткового пенсійного забезпечення та/або виплати винагород в разі дострокового виходу на пенсію для членів органу управління, впливових осіб.

3.6. Політика є гендерно нейтральною та дотримується принципу рівної оплати праці чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.

3.7. Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди Голові та членам Наглядової Ради Банку встановлюються Загальними зборами акціонерів. Детальні умови та порядок виплати винагороди Голові та членам

Наглядової Ради визначаються внутрішнім Положенням про винагороду членів Наглядової Ради Акціонерного товариства "Полікомбанк", яке затверджується Загальними зборами акціонерів.

Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди членів Правління, встановлюються Наглядовою Радою Банку. Зазначені особи можуть отримувати змінну винагороду, рішення про яку приймається Наглядовою Радою. Детальні умови та порядок виплати винагороди визначаються внутрішнім Положенням про винагороду членів Правління, впливових осіб Акціонерного товариства "Полікомбанк", яке затверджується Наглядовою Радою Банку.

Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди керівників підрозділів контролю встановлюється рішенням Наглядової ради з урахуванням ефективності їх роботи, незалежно від ефективності роботи інших підрозділів, які є об'єктом їх контролю. Зазначені особи можуть отримувати змінну винагороду, рішення про яку приймається Наглядовою Радою.

Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди іншим працівникам Банку встановлюються Правлінням Банку. Такі працівники можуть отримувати змінну винагороду, рішення про яку приймається Правлінням Банку. Основні принципи та засади виплати фіксованої винагороди працівників Банку регламентовані внутрішнім Положенням про умови оплати праці працівників Полікомбанку, яке затверджується Правлінням Банку.

3.8. Критерії для встановлення фіксованої винагороди.

3.8.1. Фіксована винагорода відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника.

3.8.2. Основними критеріями фіксованої винагороди є:

- забезпечення такого рівня винагороди, який був би достатнім для залучення та утримання професіоналів з необхідним рівнем знань та досвіду;
- утримання від значних ризиків;
- зв'язок винагороди з довгостроковими результатами діяльності.

3.9. Критерії для встановлення змінної винагороди.

Змінна винагорода відображає:

3.9.1. послідовне та виважене виконання обов'язків з урахуванням ризиків Банку, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника;

3.9.2. фінансовий результат діяльності Банку та дотримання Банком вимог законодавства з питань протидії відмивання коштів/фінансування тероризму;

3.9.3. результати виконання поставлених завдань структурним підрозділом, в якому працює працівник.

3.10. При прийнятті рішення щодо виплати змінної винагороди обов'язково враховуються прийняті Банком ризики і результати прийняття таких ризиків, фінансовий результат діяльності Банку в цілому, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності.

3.11. Рішення про виплату/відстрочення/зменшення змінної винагороди приймається відповідним органом управління Банку за результатами проведення оцінки ефективної діяльності органів управління та впливових осіб.

Зменшення, скасування або відстрочення змінної винагороди може бути

прийнято у випадках:

3.11.1. погіршення (негативної динаміки) показників ефективності діяльності Банку;

3.11.2. недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;

3.11.3. наявних потенційних ризиків у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи репутації Банку;

3.11.4. в разі прийняття рішення НБУ про віднесення Банку до категорії проблемних або неплатоспроможних;

3.11.5. в разі виявлення фактів неприйнятної поведінки члена органу управління/впливової особи зокрема:

- порушення стандартів загальноприйнятої та усталеної ділової практики/професійної етики, кодексу поведінки (етики) Банку;

- втрати бездоганної ділової репутації;

- участь у діях, які призвели до значних втрат Банку;

- отримання змінної винагороди на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

3.11.6. в разі застосування до банку заходів впливу за порушення вимог законодавства з питань протидії відмивання коштів/фінансування тероризму.

3.12. Банк розкриває інформацію про виплати винагороди у звітному році відповідно до Положення про винагороду членів Наглядової ради та Положення про винагороду членів Правління, впливових осіб.

#### **4. Роль органів управління та комітетів при впровадженні Політики винагороди в Банку**

**4.1. Загальні збори акціонерів Банку затверджують:**

4.1.1. Положення про винагороду членів Наглядової ради;

4.1.2. розмір винагороди Голови та членів Наглядової ради;

4.1.3. звіт про винагороду членів Наглядової ради.

**4.2. Наглядова рада:**

4.2.1. затверджує та здійснює контроль за реалізацією Політики винагороди;

4.2.2. затверджує розмір винагороди для Голови та членів Правління, керівника та працівників відділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, здійснює контроль за їх дотриманням;

4.2.3. затверджує Положення про винагороду членів Правління, впливових осіб та щорічний звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб після їх розгляду комітетом з винагороди.

**4.3. Комітет з питань призначень та визначення винагород Наглядової ради:**

4.3.1. надає рекомендації Наглядовій раді з питань формування системи винагороди та забезпечує відповідність винагороди культурі управління ризиками, стратегії Банку, затвердженій схильності Банку до ризиків, фінансовим результатам і системі внутрішнього контролю, а також вимогам законодавства України з метою врахування Наглядовою радою під час формування бюджету винагороди як інтересів отримувачів Винагороди, так і довгострокових інтересів акціонерів Банку

та інших зацікавлених осіб;

4.3.2. розглядає, погоджує та забезпечує подання на затвердження Наглядовій раді Політики винагороди, а також, в разі необхідності, забезпечує її перегляд не рідше одного разу на рік;

4.3.3. вносить пропозиції Наглядовій раді щодо встановлення розміру винагороди для членів Правління банку, керівника та працівників відділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера.

#### **4.4. Правління:**

4.4.1. затверджує розмір винагороди для інших впливових осіб;

4.4.2. щороку складає Звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб та надає його на розгляд Комітету з питань призначень та визначення винагород Наглядової ради;

4.4.3. не рідше одного разу на рік звітує перед Наглядовою радою щодо стану дотримання вимог Політики винагороди.

#### **4.5. Підрозділ з управління ризиками:**

4.5.1. щорічно визначає/переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів, з врахуванням вимог, передбачених п.п.7,8 розділу II Положення про політику винагороди в банку, затвердженого в редакції Постанови Правління НБУ № 189;

4.5.2. здійснює оцінку та надає Комітету з управління ризиками Наглядової ради щорічний Звіт про відповідність системи винагороди членів Правління структурі ризик-апетиту та показникам капіталу та ліквідності.

#### **4.6. Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс):**

4.6.1. здійснює оцінку відповідності Політики чинному законодавству та внутрішнім нормативним документам Банку перед поданням на затвердження Наглядовій Раді;

4.6.2. здійснює оцінку відповідності переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, чинному законодавству та внутрішнім нормативним документам Банку.

#### **4.7. Відділ внутрішнього аудиту:**

4.7.1. щорічно перевіряє відповідність Політики винагороди системі внутрішнього контролю;

4.7.2. щорічно перевіряє відповідність процедур впровадження системи винагороди Політиці винагороди;

4.7.3. повідомляє Наглядову раду про результати здійснених перевірок.

### **5. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку**

5.1. Наглядова Рада Банку визначає та не рідше одного разу на рік переглядає перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку. Критерієм віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, є те, що працівник є:

- членом Наглядової Ради;
- членом Правління Банку;
- керівником відділу внутрішнього аудиту, головним ризик-менеджером,

головним комплаєнс-менеджером;

- керівником відділу запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо він не є членом Правління;

- керівником управління інформаційних технологій;

- керівником сектору інформаційної безпеки;

- керівником організаційно-правового відділу;

- керівником фінансово-економічного управління;

- керівником підрозділу першої лінії захисту;

- працівником, що має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;

- працівником, який більше трьох місяців виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в цьому пункті Політики.

5.2. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, затверджується Наглядовою Радою Банку. Банк доводить зазначений перелік Загальним зборам акціонерів та Національному банку України не рідше одного разу на рік та/або на його вимогу.

## **6. Заключні положення**

6.1. Ця Політика набуває чинності з моменту її затвердження рішенням Наглядової ради.

6.2. Зміни та доповнення до Політики вносяться шляхом затвердження нової редакції. Попередня редакція Політики втрачає чинність з дня затвердження Наглядовою радою нової редакції Політики.

6.3. У випадку невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного банку України, ця Політика буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України.

Начальник організаційно-  
правового відділу

Тамара ФЕДОРОВА