

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

_____ Микола РАДЧЕНКО

**Положення
про винагороду членів Правління, впливових осіб
Акціонерного товариства "Полікомбанк"**

1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду членів Правління, впливових осіб Акціонерного товариства "Полікомбанк", далі – Положення, є внутрішнім нормативним документом Полікомбанку, яким встановлюються порядок визначення, нарахування та виплати винагороди членам Правління, керівнику підрозділу внутрішнього аудиту, головному ризик – менеджеру, головному комплаєнс – менеджеру Банку, порядок відшкодування витрат, понесених ними у зв'язку з виконанням покладених на них посадових обов'язків та функцій, вимоги до Звіту про винагороду членів Правління, впливових осіб Акціонерного товариства "Полікомбанк", далі – Звіт про винагороду.

1.2. Положення визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління та впливових осіб, складові та структуру винагороди, критерії визначення розміру та порядок розрахунку розміру винагороди, порядок оцінки виконання цих критеріїв, тощо.

1.3. Положення розроблене відповідно до вимог чинного законодавства України, Законів України "Про банки і банківську діяльність", "Про акціонерні товариства", нової редакції Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України 27.12.2023 №189, Статуту Акціонерного товариства "Полікомбанк" та інших внутрішніх нормативних документів Банку.

1.4. Положення відповідає політиці управління ризиками в Банку, націлене на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, відповідає створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засадам корпоративної культури Банку і відповідальної ділової поведінки на ринку, вимогам банківського законодавства, законодавства про

акціонерні товариства та вимогам Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України 30.11.2020 № 153 (у редакції постанови Правління НБУ від 27.12.2023 № 189).

1.5. Положення розроблене з метою стимулювання результативності та ефективності роботи членів Правління, впливових осіб для забезпечення виконання основних напрямів діяльності, бізнес-стратегії розвитку, довгострокових інтересів і стабільності Банку.

1.6. Порядок визначення, нарахування, виплати винагороди та компенсаційних виплат членам Правління та впливовим особам може у будь-який час бути переглянутим та зміненим за рішенням Наглядової Ради.

1.7. Винагорода, що встановлюється цим Положенням, є розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

1.8. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

Банк – Акціонерне товариство «Полікомбанк»;

впливова особа – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління;

винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання працівників Банку, в т.ч. члена Правління та впливової особи, за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між такою впливовою особою та банком договору та/або рішенням Наглядової ради Банку;

система винагороди - сукупність заходів стимулювання, 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;

фіксована винагорода – складова винагороди працівників Банку, 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 особою його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

змінна винагорода – складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

програма стимулювання – заходи грошового та/або негрошового стимулювання працівників Банку, члена Правління, 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 службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною)/

1.9. Банк не проводить періодичні незалежні зовнішні оцінки виплати винагороди в Банку.

1.10. Комітет з питань призначень та визначення винагород Наглядової ради здійснює періодичний перегляд і контроль за дотриманням вимог цього Положення.

2. Складові винагороди, порядок визначення та виплати винагороди членам Правління, впливовим особам

2.1. В Банку запроваджена система винагороди, складовими якої є фіксована та змінна винагороди.

2.2. Фіксована винагорода.

2.2.1 Розмір фіксованої винагороди встановлюється рішенням Наглядової ради щодо затвердження істотних умов строкових трудових договорів, які укладаються з кожним членом Правління, впливовою особою. Дія трудового договору починається з дати його підписання сторонами, якщо інше не зазначене у трудовому договорі. Строк дії цивільно-правового договору, укладеного з членом Правління, впливовою особою зазначається у трудовому договорі індивідуально для кожного члена Правління, впливової особи.

2.2.2. Розмір винагороди членів Правління, впливових осіб Банку здійснюється з урахуванням посад, які вони обіймають, ступеня навантаження, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації, особливостей їх професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, а також участі у комітетах Правління.

2.2.3. Фіксована винагорода члена Правління, впливових осіб Банку має наперед визначений розмір, відповідно до штатного розпису, відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності, не залежить від фінансового результату 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 та цим Положенням, має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати, має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членами Правління, впливовими особами їх функцій у Банку, не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов. Фіксована винагорода членів Правління, впливових осіб визначається у фіксованій сумі за один календарний місяць.

2.2.4 Фіксована винагорода складається з основної фіксованої суми (посадовий оклад), з фіксованої доплати, що встановлюється індивідуально кожному члену Правління, впливовій особі в залежності від обсягу функціональних обов'язків і сум компенсації обґрунтованих витрат, пов'язаних з виконанням повноважень членів Правління, впливових осіб Банку, та виплачується з дня обрання на посаду до дня припинення повноважень. У випадку дострокового припинення повноважень членів Правління, впливових осіб фіксована винагорода виплачується пропорційно часу фактичного виконання функцій працівника Банку.

2.2.5. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.

2.2.6. Фіксована винагорода виплачується не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, а розмір фіксованої винагороди за першу половину місяця встановлюється не менше оплати за фактично відпрацьований час розрахунку фіксованої винагороди члена Правління, впливової особи, якщо інше не визначено чинним законодавством України. Виплата щомісячної винагороди здійснюється одночасно з виплатою заробітної плати усім іншим категоріям працівників Банку за відповідний період. У випадку дострокового припинення повноважень члена Правління та впливової особи, винагорода виплачується за фактично відпрацьований час.

2.3. Змінна винагорода.

2.3.1. З метою стимулювання, для членів Правління, впливових осіб може застосовуватись змінна винагорода (мотивація), що не є гарантованою.

2.3.2. Розмір Змінної винагороди членам Правління, впливовим особам залежить від результатів фінансово-господарської діяльності Банку, його прибутковості, виконання Банком бізнес-планів та стратегій, економічних

нормативів Національного банку України, ефективності функціонування в Банку системи внутрішнього контролю (у тому числі системи управління ризиками) та бізнеспроцесів, наявності/відсутності заходів впливу НБУ за порушення банком вимог законодавства з питань протидії відмивання коштів/фінансування тероризму, а також особистого вкладу кожного члена Правління, впливової особи в досягнення мети діяльності Банку що зазначена в Статуті та інших внутрішніх нормативних документах Банку.

2.3.3. Змінна винагорода членів Правління, у разі її запровадження, визначається за підсумками колективної оцінки результатів роботи Правління або за підсумками індивідуальної оцінки ефективності членів Правління. Для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління Банк використовує метод оцінки. Правління Банку щороку складає та надає на розгляд Раді Звіт про оцінку ефективності діяльності Правління в цілому та кожного члена Правління окремо та Звіт про основні досягнення Правління. Оцінка виконання критеріїв здійснюється Наглядовою Радою на підставі відповідного висновку Комітету з питань призначень та винагород.

Встановлення змінної винагороди, відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків членів Правління та впливових осіб.

Під час оцінювання результатів діяльності членів Правління та впливових осіб Наглядова рада також враховує кількісні та якісні критерії, які встановлюються комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород на кожний календарний рік.

Розмір змінної винагороди зменшується на суму, що пропорційна заходам впливу, застосованих до Банку в результаті перевірки НБУ, або пропорційно до недоліків, виявлених в ході аудиторських перевірок з питань протидії відмивання коштів/фінансування тероризму.

2.3.4. Головним показником для виплати змінної винагороди керівнику відділу внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру, головному комплаєнс-менеджеру, є позитивна оцінка ефективності діяльності відповідного підрозділу або посадової особи; оцінка відповідності зазначених осіб кваліфікаційним вимогам; виконання посадових обов'язків, яке дає змогу забезпечити ефективне управління та контроль за діяльністю Банку з урахуванням його розміру, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку. Рішення про виплату змінної винагороди приймається Наглядовою Радою Банку. Розмір змінної винагороди цим працівникам визначається незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

2.3.5. У випадку погіршення фінансового стану Банку, виявлення фактів неприйнятної поведінки або порушення Кодексу етики (поведінки) відповідного члена Правління, впливової особи, порушення ним вимог

законодавства, внутрішніх нормативних документів Банку, Наглядова рада може прийняти рішення про зменшення, скасування, відстрочення змінної винагороди для членів Правління, впливових осіб.

2.3.6. Рада Банку може прийняти рішення про повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення.

2.3.7. Змінна винагорода Голови та членів Правління, впливових осіб за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 50% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік та не може перевищувати суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним Банком України на дату введення в дію Положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди.

2.4. Нарахування фіксованої та змінної винагороди членів Правління, впливових осіб здійснюється Банком у відповідності до вимог чинного законодавства України, а також згідно з правилами бухгалтерського та податкового обліку.

2.5. Виплата винагороди членам Правління, впливовим особам Банку здійснюється у грошовій формі в національній валюті України. При виплаті винагороди членам Правління, впливовим особам Банк виступає податковим агентом, нараховує та утримує з неї податки, збори (обов'язкові платежі) у розмірі, порядку та умовах, передбачених законодавством України.

2.6. Виплата винагороди членам Правління, впливовим особам Банку здійснюється шляхом безготівкового перерахування грошових коштів на поточний рахунок.

2.7. У разі прийняття Наглядовою радою рішення про зміну розміру чи порядку виплати винагороди члену Правління, впливовій особі, Банк має укласти з ним новий договір чи додатковий договір про внесення змін до діючого договору.

2.8. За рішенням Наглядової ради для членів Правління, впливових осіб можуть встановлюватись виплати зі звільнення. Розмір таких виплат, а також порядок і умови їх виплати визначаються Наглядовою радою та вказуються у договорі, який укладається з членом Правління, впливовою особою.

2.9. Системи додаткового пенсійного забезпечення членам Правління, впливовим особам в Банку не передбачається.

2.10. В Банку не застосовується система негрошового стимулювання членів Правління та впливових осіб, а також 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, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною).

3. Компенсація витрат членам Правління, впливовим особам

3.1. Членам Правління, впливовим особам Банку компенсуються витрати, пов'язані з виконанням ними своїх обов'язків, за умови документального підтвердження таких витрат.

3.2. Компенсації підлягають наступні витрати:

- витрати, які виникли у зв'язку із участю члена Правління, впливової особи у заходах, організованих НБУ чи інших освітніх заходах, необхідних для підвищення кваліфікації члена Правління, впливової особи (участь у конференціях, семінарах, форумах, круглих столах);

- витрати, пов'язані з підготовкою і наданням документів в державні органи України в зв'язку з обранням або перебуванням на посаді члена Правління, впливової особи.

3.3. Банк самостійно здійснює замовлення та оплачує проживання членів Правління, впливових осіб у готелі на період участі у освітніх заходах.

3.4. Компенсація членам Правління, впливовим особам понесених ними витрат здійснюється Банком відповідно до чинного законодавства України .

3.5. Виплата членам Правління, впливовим особам Банку компенсації здійснюється шляхом безготівкового перерахування грошових коштів у національній валюті України на їх поточний рахунок, після утримання передбачених законодавством України податків та зборів.

4. Звіт про винагороду

4.1. Правління Банку щороку складає Звіт про винагороду щодо здійснених виплат членам Правління, впливовим особам протягом звітного періоду та не пізніше 30 березня виносить його на розгляд та погодження Комітету з питань призначень та визначення винагород Наглядової ради Банку з наступним його розглядом та затвердженням Наглядовою радою Банку.

4.2. Вимоги до змісту Звіту про винагороду визначаються чинним законодавством України та нормативно-правовими актами Національного банку.

4.3. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо:

4.3.1. сум винагороди, які були нараховані/ виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам Банку за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);

4.3.2. строків фактичної виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення), їх відповідності Положенню;

4.3.3. опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена

винагорода членам Правління, впливовим особам;

4.3.4. виявлених Банком порушень умов Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;

4.3.5. суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу/звільненням;

4.3.6. підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління, впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди;

4.3.7. наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Правління, впливовій(ою) особі(ою);

4.3.8. ринкової вартості винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі їх здійснення Банком;

4.3.9. надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій (із зазначенням сум і відсоткових ставок);

4.3.10. фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності.

4.4. Банк забезпечує кожному акціонеру доступ до Звіту про винагороду в порядку, передбаченому Законом України "Про акціонерні товариства".

5. Заключні положення

5.1. Положення затверджується Наглядовою радою за поданням та після його розгляду Комітетом з питань призначень та визначення винагород і може бути змінено лише Наглядовою радою. З дня набрання чинності нової редакції Положення, припиняється дія попередньої редакції.

5.2. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену членам Правління впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів з дня його затвердження Наглядовою радою та забезпеченням можливості його перегляду.

5.3. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ або Статуту Банку, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ, це Положення буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку.

Начальник організаційно-
правового відділу

Тамара ФЕДОРОВА