

3-14-02-1-02.638

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ (ОСОБИ MRT – MATERIAL RISK TAKERS) АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК»

Розділ 1. Загальні положення	1
Розділ 2. Ідентифікація осіб MRT	2
Розділ 3. Принципи працевлаштування та розірвання трудових договорів	3
Розділ 4. Фіксована винагорода осіб MRT	3
Розділ 5. Змінна винагорода осіб MRT	3
Розділ 6. Вимоги до звіту про винагороду	10
Розділ 7. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду	10
Розділ 8. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення Положення про винагороду	11
Розділ 9. Заключні положення	11

Розділ 1. Загальні положення

§ 1.

1. Положення про принципи винагороди впливових осіб (особи MRT – material risk takers) АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК» (далі - «Положення») визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди впливових осіб, складові винагороди (запровадження лише фіксованої винагороди чи поєднання фіксованої та змінної винагороди), структуру такої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв.
2. Принципи Положення спрямовані на забезпечення прозорих та рівних правил винагороди за виконання обов'язків, з урахуванням положень загальноприйнятого законодавства та передових практик, що спрямовані на протидію дискримінації та нерівному поводженню, у т. ч. з огляду на стать; відповідати політиці управління ризиками та бути націленими на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту; визначати, що винагорода впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди; орієнтовані на уникнення конфлікту інтересів у Банку.
3. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди до впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий (календарний) рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України 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.

§2.

Терміни, які використовуються в Положенні, вживаються у такому значенні:

- 1) Фантомна акція – інструмент, стосовно якого базовим інструментом є акція Банку, фантомна акція не є цінним папером, ані акцією в розумінні законодавства, зокрема вона не дає права голосу, а також не дає права на отримання дивідендів; для цілей реалізації цього Положення фантомна акція слугує для виплати частини змінної винагороди, що належить особі MRT і базується на вартості власного капіталу;
- 2) PKO BP – PKO Bank Polski S. A.;
- 3) Банк – АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КРЕДОБАНК» (АТ «КРЕДОБАНК»);
- 4) malus – відсутність права на всю або частину змінної винагороди, у разі погіршення фінансових результатів Банку, збитків Банку чи настання інших подій або обставин, зазначених у Положенні, які виникли після періоду преміювання;
- 5) впливова особа - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім Члена Наглядової ради чи Правління Банку;
- 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 згідно з Політикою винагороди Банку;
- 7) особи MRT – впливові особи Банку;
- 8) перелік осіб MRT – перелік впливових осіб Банку;
- 9) невідстрочена змінна винагорода – частина змінної винагороди, яка виплачується після закінчення періоду преміювання в терміни, зазначені в цьому Положенні; визначення відповідної суми невідстроченої змінної винагороди відбувається з урахуванням рішень типу «malus», за наявності підстав для цього;
- 10) відстрочена змінна винагорода – частина змінної винагороди, яка встановлюється в рамках періоду відстрочки на кінець кожного розрахункового періоду; визначення відповідної суми відстроченої змінної винагороди здійснюється з урахуванням рішень типу malus, якщо для цього виникнуть передумови;
- 11) період відстрочення:
 - для осіб MRT, які підпорядковуються Наглядовій Раді Банку (керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку) – 5 років, до складу яких входить п'ять розрахункових періодів,

- для інших осіб MRT період відстрочення, який не може складати менше 4 років (до складу яких входить відповідно не менше чотирьох розрахункових періодів), визначається рішенням Правління Банку, а для впливових осіб підрозділу з управління ризиками рішенням головного ризик-менеджера Банку, для впливових осіб підрозділу з питань комплаєнс рішенням головного комплаєнс-менеджера Банку, для впливових осіб підрозділу з питань фінансового моніторингу рішенням відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку.

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 виплачується не раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

- 12) період оцінки – період, що передує виплаті окремих компонентів змінної винагороди і охоплює, зокрема, останні 4 роки, на основі яких встановлюється право осіб MRT на виплату;
- 13) період преміювання - період фінансового (календарного) року, протягом якого особа MRT реалізує цілі MbO, що підлягають оцінці;
- 14) період утримання – річний період, що розпочинається у день надання інструменту, та закінчується в день, коли після перерахунку акцій у готівку відбувається виплата;
- 15) розрахунковий період - період 12 місяців, розрахований з 1 червня, з якого MRT може отримати право на наступну частину відстроченої змінної винагороди;
- 16) Річна Нота РКО ВР – сукупність ключових управлінських коефіцієнтів РКО ВР, причому значення фінансових компонентів, прийнятих для цілей визначення Річної Ноти Банку, не може бути нижчим ніж значення цих компонентів, що впливає з фінансового плану РКО ВР;
- 17) Делегований Регламент Європейської Комісії - Делегований Регламент Комісії (ЄС) 2021/923 від 25 березня 2021 р., що доповнює Директиву Європейського Парламенту і Ради 2013/36/ЄС стосовно нормативних технічних стандартів, що встановлюють критерії для визначення відповідальності керівників, функцій контролю, суттєвих структурних підрозділів та значного впливу на профіль ризику суттєвого структурного підрозділу та для ідентифікації співробітників або категорій персоналу, чия професійна діяльність має вплив на профіль ризику установи, який є таким же значимим, як і співробітників або категорій персоналу, зазначених у статті 92(3) цієї Директиви;;
- 18) готівковий компонент – частина змінної винагороди, яка виплачується у грошовій формі,
- 19) компонент у формі інструменту – частина змінної винагороди, яка виплачується із застосуванням фантомних акцій,
- 20) винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання 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 – для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням правління - 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.
- 21) виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);
- 22) змінна винагорода - складова винагороди впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;
- 23) фіксована винагорода - складова винагороди 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 впливовою особою його (її) функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;
- 24) базове значення змінної винагороди або базове значення – максимальне значення змінної винагороди за даний період преміювання;
- 25) коефіцієнт коригування – показник зміни суми премії відносно рівня досягнення цілей, встановлених у Річній Ноті РКО ВР за даний календарний рік;
- 26) 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, Група Капіталу – РКО ВР і Банки Групи Капіталу РКО ВР;
- 27) підрозділи контролю – підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту; Для осіб MRT підрозділів з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс), внутрішнього аудиту та фінансового моніторингу Рішення Правління носять рекомендаційний характер;
- 28) програма стимулювання - заходи грошового та/або негрошового стимулювання 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);
- 29) система винагороди – сукупність заходів стимулювання 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.

Розділ 2. Ідентифікація осіб MRT

§ 3.

1. Особи MRT визначаються відповідно до чинної в Банку стратегії управління ризиками та відповідно до критеріїв, описаних у загальноприйнятих правилах, включаючи, зокрема, Делегований Регламент Європейської Комісії та Постанову Правління Національного банку України (далі – НБУ) «Про затвердження Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та Банківських групах», Постанову Правління НБУ «Про затвердження Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та Банківських групах», Рішення Правління НБУ «Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України», Постанову Правління НБУ «Про затвердження Положення про політику винагороди в банку».
2. До переліку осіб MRT входять впливові особи Банку.

3. 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 Політиці винагород.
4. Складання переліку осіб MRT здійснюється підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом Банку з урахуванням п.п. 2,3 §3 цього Положення, після консультацій з підрозділами контролю Банку і РКО ВР.
5. Перелік осіб MRT затверджується Правлінням Банку.
6. Зауваження до Переліку осіб MRT можуть бути внесені Комітетом з питань призначень та винагород Наглядової Ради Банку.
7. Перелік осіб MRT після затвердження Правлінням Банку, розгляду Комітетом з питань призначень та винагород Наглядової Ради Банку, передається до відомо Наглядовій Раді Банку.
8. Голова Наглядової Ради Банку в окремих випадках може додатково доручити Комітету з управління ризиками Наглядової Ради Банку розглянути перелік осіб MRT.
9. Оновлення (перегляд) переліку осіб MRT відбувається у разі організаційних та компетенційних змін у Банку або у разі виникнення інших обставин, що обґрунтовують внесення змін, але не рідше одного разу на рік.
10. 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.

Розділ 3. Принципи працевлаштування та розірвання трудових договорів

§ 4.

1. Банк укладає з особами MRT трудові договори.
2. Шаблон трудового договору є додатком до цього Положення.
3. Умови трудових договорів визначають строк дії договорів. Трудові договори з особами MRT можуть бути укладені на визначений строк або безстроково.

Розділ 4. Фіксована винагорода осіб MRT

§ 5.

1. Фіксована винагорода осіб MRT встановлюється на основі грейдуння посад і призначається відповідно до компетенцій та кваліфікації осіб, що їх займають.
2. Фіксована винагорода особи MRT включає посадовий оклад та інші постійні виплати, що надаються працівникам Банку.
3. Загальний розмір фіксованої винагороди відповідає принципу гендерної нейтральності.
4. Фіксована винагорода повинна відповідати професійному досвіду та обсягу відповідальності даної особи MRT.
5. Визначення та кожна зміна фіксованої винагороди керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного комплаєнс-менеджера, головного ризик-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку повинна затверджуватися Наглядовою Радою Банку і ця винагорода не повинна суттєво відрізнятися від винагороди інших осіб MRT.
6. Фіксована винагорода головного комплаєнс-менеджера, головного ризик менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку додатково контролюється Комітетом з питань призначень і винагород Наглядової Ради Банку.
7. Фіксована винагорода керівника підрозділу внутрішнього аудиту додатково контролюється Комітетом з питань призначень та винагород та Комітетом з питань аудиту Наглядової Ради Банку.
8. Для забезпечення узгодженості політики оплати винагород особам MRT в Товариствах ГК та дотримання загальноприйнятих нормативно-правових документів, процес грейдуння посад та параметризації фіксованої винагороди осіб MRT підлягає консультуванню з підрозділом управління персоналом РКО ВР.

Розділ 5. Змінна винагорода осіб MRT

§ 6.

1. Базове значення змінної винагороди даної особи MRT за даний період преміювання фінансовий (календарний) рік не може перевищувати:
 - 1) 100% фіксованої винагороди, зазначеної в її 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:
 - а) працевлаштував щонайменше 1251 працівника в середньому за рік,
 - б) досягнув річного чистого обороту від реалізації товарів, продуктів та послуг, а також фінансових операцій, що перевищує еквівалент в PLN у розмірі 250 млн. EUR,
 - в) 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 цього параграфу.
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 впливової особи за відповідний фінансовий (календарний) рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди.
3. Банк нараховує/виплачує змінну винагороду особам MRT з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та осіб MRT, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.
4. Значення змінної винагороди, що згадується далі у Положенні, завжди заокруглюється до цілих значень, а значення фантомних акцій – не заокруглюються.
5. Розрахунки вимірюваних цілей, згадані далі в Положенні, округлюються до двох знаків після коми.
6. При визначенні базової величини змінної винагороди для особи MRT Банк враховує всі фіксовані та змінні компоненти винагороди особи MRT. Банк визначає компоненти фіксованої та змінної винагороди, зокрема, відповідно до діючого законодавства України.
7. Загальний розмір змінної винагороди відповідає принципу гендерної нейтральності.
8. Рівень загального досягнення комбінованої цілі MbO розраховується як добуток ступеня досягнення цілей, що становлять окремі компоненти цілі MbO, і присвоєних їм вагових коефіцієнтів.
9. У комбінованій цілі мінімальний преміальний рівень реалізації окремих цілей MbO або максимальний преміальний рівень реалізації окремих цілей MbO включається на рівні цілей, які є окремими компонентами цілі.

§ 7.

1. Особи MRT охоплюються Системою управління за цілями, надалі іменованою „MbO”.
2. Цілі встановлюються на період преміювання (фінансовий (календарний) рік).

3. Встановлені цілі мають забезпечувати врахування економічного циклу Банку та ризиків, що враховуються як шляхом встановлення 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. Підрозділи Банку:
 - 1) планування і контролінгу,
 - 2) комплаєнс,
 - 3) організації, стратегії та корпоративного управління,
 - 4) управління ризиками,
 - 5) управління персоналом
 щорічно повинні спільно встановлювати ключові показники, цілі та їх параметри (з урахуванням чутливості до ризику та впливу на реалізацію стратегії Банку), що в подальшому стане основою для побудови сітки преміальних цілей осіб MRT.
5. Змінна винагорода осіб MRT підрозділів внутрішнього аудиту, підрозділу управління ризиками, 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.
6. Змінні компоненти винагороди після їх нарахування за певний період преміювання та до виплати невідстроченої частини – для:
 - 1) головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку додатково розглядаються Комітетом з питань призначень і винагород Наглядової Ради Банку та затверджуються Наглядовою Радою Банку,
 - 2) керівника підрозділу внутрішнього аудиту додатково розглядається Комітетом з питань призначень і винагород та Комітетом з питань аудиту Наглядової Ради Банку та затверджуються Наглядовою Радою.
7. Умови (підстави) здійснення виплати та розмір змінної винагороди затверджує Наглядова Рада – для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-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 за пропозицією Члена Правління Банку відповідної вертикалі або безпосереднього керівника для усіх інших впливових осіб:
 - 1) встановлює цілі MbO осіб MRT до кінця першого кварталу року, що становить період преміювання на основі пропозицій, узгоджених спільно підрозділами з планування та контролінгу та управління персоналом,
 - 2) розраховує цілі MbO осіб MRT до кінця першого кварталу року, що настає за періодом преміювання, на підставі результатів та пропозицій, наданих підрозділами з планування та контролінгу та управління персоналом.
8. В обґрунтованих випадках, зокрема коли під час періоду преміювання виникли непередбачувані обставини на етапі визначення цілей MbO даної особи MRT, дозволяється приймати рішення щодо даної особи MRT під час або після періоду преміювання, про індивідуальне коригування розрахункових цілей MbO. Рішення щодо коригування розрахункових цілей даної особи MRT:
 - 1) з точки зору фінансових цілей приймає Наглядова Рада Банку – для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-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 всіх інших впливових осіб, на основі рекомендації Члена Правління Банку, який здійснює нагляд за вертикаллю фінансів та бухгалтерського обліку, якої має стосуватися коригування, а у випадку коригувань, що стосуються списання, також Члена Правління Банку, який здійснює нагляд за вертикаллю управління ризиками,
 - 2) з точки зору інших цілей приймаються Наглядовою Радою – 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/ Правління Банку- для всіх інших впливових осіб,
 Рішення про коригування розрахунку цілей MbO даної особи MRT не можуть змінювати формулювання та рівень цілей, визначених Правлінням у сітці цілей MbO для всього Банку.
9. Преміальні цілі MRT повинні гарантувати:
 - 1) мотивацію до такої роботи та поведінки, щоб Банк та Група Капіталу досягли 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.
10. Характер та розподіл конкретних критеріїв оцінки ефективності для окремих осіб MRT можуть бути різними та залежати від обсягу їх відповідальності та сфери діяльності. Критерії оцінки ефективності визначені відповідно до принципу гендерної нейтральності.
11. Цілі MbO встановлює, а потім розраховує з урахуванням встановлених ними значень та ваги цілей:
 - Наглядова Рада (для головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку), за рекомендацією Комітету з питань призначень і винагород Наглядової Ради Банку, для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, – також 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 всіх інших впливових осіб).
12. Кожна особа MRT зобов'язана негайно ознайомитися з поставленими цілями MbO (що містяться у відповідній інформаційній аплікації або передаються особі MRT в іншій формі – за відсутності доступу особи MRT до цієї аплікації).
13. Інформація про рівень досягнення цілей MbO після періоду преміювання надається даній особі MRT в електронному вигляді до 10 квітня року, наступного за періодом преміювання.
14. Термін для розрахунку цілей можна змістити для окремих посад, якщо фінансові результати Банку, необхідні для розрахунку, будуть затверджені Правлінням Банку та опубліковані у строк, що унеможливує розрахунок. Термін, вказаний в п. 12, підлягає відповідному продовженню.

§ 8.

1. Преміальні рівні загальної реалізації цілей преміювання в MbO і показники преміювання, що відповідають мінімальному, очікуваному і максимальному преміальному рівню реалізації цілей MbO, 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 всіх інших впливових осіб на підставі пропозицій підрозділів: з питань планування і контролінгу та управління персоналом Банку. Для осіб MRT, а саме керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного комплаєнс менеджера,

відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку – рішенням Наглядової Ради. 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/ Правління Банку для всіх інших впливових осіб.

Рішення Правління Банку розробляє підрозділ з питань управління персоналом і забезпечує його передачу уповноваженим працівникам.

- Процес параметризації премій особам MRT, про який йдеться в п. 1, додатково підлягає консультуванню з підрозділом відповідальним за роботу з персоналом РКО ВР, що співпрацює з підрозділом з питань контролю РКО ВР.
- Розмір премії особам MRT може змінюватись на величину коригувального коефіцієнта залежно від рівня реалізації цілей, визначених і затверджених Правлінням РКО ВР, визначених у т. зв. Річній Ноті РКО ВР, якщо вона передбачена. Розмір коригувального коефіцієнта визначається рішенням Голови Правління РКО ВР, про який йдеться в п. 1 – відповідно до рекомендацій підрозділу відповідального за роботу з персоналом РКО ВР, що співпрацює з підрозділом з питань контролю РКО ВР.
- Базою для розрахунку премії є посадовий оклад, що виплачується, тобто виплачений посадовий оклад бруто (разом з податком на доходи фізичних осіб та внесками на загальнообов'язкове соціальне та медичне забезпечення, які оплачують особі MRT), за винятком лікарняних виплат та грошових коштів із соціального забезпечення та винагороди виплати за періоди невиконання роботи (за винятком відпустки).

§ 9

В обґрунтованих випадках особі MRT може бути призначена винагорода Наглядовою Радою Банку для осіб MRT - 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 всіх інших впливових осіб за особливі досягнення в роботі, що складають компонент змінної винагороди – включені в змінну винагороду за період, в який вони були встановлені.

§ 10.

- Базова величина змінної винагороди даної особи MRT визначається у вигляді невідстроченої змінної винагороди та відстроченої змінної винагороди – відповідно до таблиці нижче:

Сума змінної винагороди (брутто), що підлягає поділу на невідстрочену та відстрочену винагороду	Невідстрочена змінна винагорода	Відстрочена змінна винагорода
$Wz < SDK$	60% Wz	40% Wz
$Wz > SDK$ (до еквіваленту 200 000 євро)	60% від 250 000 PLN плюс 40% з перевищення 250 000 PLN	40% від 250 000 PLN плюс 60% з перевищення 250 000 PLN
$Wz \geq$ еквівалент 200 000 євро	40% Wz	60% Wz
де: Wz – базова величина змінної винагороди , SDK – особливо велика сума, причому $SDK = 250\ 000\ PLN$		

§ 11.

- Банк виплачує особі MRT змінну винагороду за відповідний фінансовий (календарний) рік з дотриманням вимоги відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).
- Змінна винагорода даної особи MRT, відстрочена і невідстрочена, складається з наступних компонентів:
 - готівкового, що становить 50% від змінної винагороди,
 - у формі інструменту, який складає 50% змінної винагороди.
- Наглядова Рада Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс 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 всіх інших впливових осіб має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пункті 1-2 §11 цього Положення підхід виплати особі MRT змінної винагороди за відповідний фінансовий (календарний) рік з одночасним виконанням таких умов:
 - здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;
 - відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.
- Наглядова Рада Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс 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 всіх інших впливових осіб приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди особи MRT за відповідний фінансовий (календарний) 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 України на дату прийняття рішення про таке нарахування.
- Наглядова Рада Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс 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 всіх інших впливових осіб має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пункті 1-2 §11 цього Положення, до особи MRT, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий (календарний) рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про встановлення розміру змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування особі MRT за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.
- Період відстрочення починається з дня виплати особі MRT невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена особі MRT 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.

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.
7. Інструментом є фантомні акції.
 8. Значення кожного компонента відстроченої змінної винагороди ділиться на рівні частини, кількість яких дорівнює періоду відстрочення, визначеному відповідно до п. 11 §2.
 9. Готівковий компонент змінної невідстроченої винагороди виплачується 31 травня, після закінчення періоду преміювання, а компонент у формі інструмента нараховується до 31 травня після закінчення періоду преміювання. Після конвертації фантомних акцій у готівку та періоду утримання, компонент у формі інструмента виплачується 31 травня другого року, що настає після закінчення періоду преміювання.
 10. Готівковий компонент відстроченої змінної винагороди виплачується відповідно до п. 8 цього параграфу. 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 урахування структурованих депозитів та депозитного рахунку ІКЕ станом на останній день січня.
 11. Застосування справедливої ставки охоплює період з дати виплати грошової складової змінної невідстроченої винагороди за даний період преміювання до дати виплати кожного з внесків грошової складової відстроченої винагороди. Процентна ставка за грошовою складовою розраховується щорічно від частини відстроченої винагороди, що має бути сплачена, відповідно до справедливої процентної ставки, яку РКО ВР визначає у січні даного календарного року. Відсотки, що капіталізуються від частини грошового компонента, що не підлягає виплаті у вигляді внеску відстроченої винагороди, додаються до відстроченої частини, яка залишається до виплати в наступні роки на основі складених відсотків.
 12. Компонент змінної відстроченої винагороди у формі інструменту встановлюється в кінці звітного періоду до 31 травня, а сума, яка є результатом перерахунку фантомних акцій у готівку, виплачується після періоду утримання 31 травня відповідно до п. 8 цього параграфу. Роки виплати внесків змінної винагороди, про які йдеться в попередніх пунктах, визначаються згідно з наведеною нижче таблицею, де «N» - це рік виплати невідстроченої винагороди у формі готівкового компонента.

Транш	Компонент	Рік виплати
Внесок 1 А	Готівка	N+1
Внесок 1 В	Інструмент	N+2
Внесок 2 А	Готівка	N+2
Внесок 2 В	Інструмент	N+3
Внесок 3 А	Готівка	N+3
Внесок 3 В	Інструмент	N+4
Внесок 4 А	Готівка	N+4
Внесок 4 В	Інструмент	N+5
Внесок 5 А (якщо період відстрочення становить 5 років)	Готівка	N+5
Внесок 5 В (якщо період відстрочення становить 5 років)	Інструмент	N+6

§ 12.

1. Розрахунок фантомних акцій здійснюється за такою формулою:

n = z/kn, де:			
n – це кількість фантомних акцій	z – це базове значення змінної винагороди, що підлягає виплаті у формі інструменту	kn власний капітал Банку станом на 31 грудня періоду преміювання	/ - означає знак ділення

2. Щодо невідстроченої змінної винагороди, що виплачується у формі інструменту, розрахунок належної кількості фантомних акцій відбувається за формулою, вказаною у п. 1 цього параграфу, після набуття особою MRT, у відповідності з Положенням, права на виплату змінної винагороди у формі інструменту.
3. Щодо відстроченої змінної винагороди, що виплачується у формі інструменту, розрахунок належної кількості фантомних акцій здійснюється за формулою, зазначеною у п. 1 цього параграфу, і шляхом встановлення максимальної кількості фантомних акцій, право на які особа MRT зможе набутти в цей період відстрочення (попередній розрахунок).
4. Особа MRT не може розпоряджатися фантомними акціями.
5. Банк виплачує особі MRT змінну винагороду (відстрочену або невідстрочену), що надається у формі інструменту, після перерахунку фантомних акцій на грошову суму відповідно до наведеної нижче формули:

w = l*kw, де:			
w – це винагорода, яка виплачується MRT в результаті перерахунку фантомних акцій на грошову суму	l – це кількість фантомних акцій, яка підлягає перерахунку на грошову суму	kw – позначає власний капітал Банку станом на 31 грудня року, що передувє виплаті	* - означає знак множення

6. Після виплати цієї винагороди, про яку йдеться у п. 5, особа MRT не матиме по відношенню до Банку жодних прав, пов'язаних з фантомними акціями.
7. У випадку, якщо базове значення змінної винагороди та сума власного капіталу визначені в різних валютах, розрахунок фантомних акцій та винагороди у формі інструменту відбувається за офіційним курсом гривні до іноземної валюти (валюти у якій встановлено значення змінної винагороди), установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про встановлення базового розміру змінної винагороди за відповідний фінансовий (календарний) рік, який використовується також для всіх подальших розрахунків винагороди у формі інструменту за відповідний фінансовий (календарний) рік протягом періодів відстрочення.
8. У разі виникнення правових подій, що спричиняють неможливість або труднощі з виплатою змінної винагороди за інструментом, Наглядова Рада Банку для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс 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 всіх інших впливових осіб приймає рішення про спосіб виплати змінної винагороди, в результаті чого буде здійснено відповідне внесення змін до Положення з метою досягнення економічного та мотиваційного ефекту максимально наближеним до ефекту, який був би досягнутий, у випадку, якщо подібних правових подій не відбулося.

§ 13.

Особа MRT отримує актуальну інформацію про встановлену та виплачену змінну винагороду за даний фінансовий (календарний) рік.

§ 14.

1. Банк у разі встановлення змінної винагороди керується такими принципами:
 - 1) сума винагороди працівника визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цієї особи MRT, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності особи MRT 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 осіб MRT, 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.

Банк під час здійснення виплат особам MRT відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності осіб MRT і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.
2. 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/ Правління Банку- для всіх 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), якщо до дати виплати (зокрема, протягом періоду оцінки, що дорівнює щонайменше останнім чотирьом рокам) особа MRT:
 - 1) допустила істотні порушення зобов'язань, що виникають за трудовим договором;
 - 2) допустила неналежне виконання визначених завдань, або недоліки в здійсненні керівництва над роботою підлеглих йому осіб чи підрозділів;
 - 3) допустила істотні проступки в дотриманні вимог законодавства або стандартів обслуговування клієнтів;
 - 4) допустила істотну поведінку стосовно інших працівників і співробітників, яка порушує правила соціального співіснування;
 - 5) був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат банку;
 - 6) порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) банку;
 - 7) втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - 8) отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

Якщо події, зазначені вище, відбулися до періоду, який підлягає оцінці, і їх розкриття відбулося до дати виплати змінної винагороди за даний період оцінки, рішення про зменшення застосовуються відповідно.
3. Перед виплатою змінної винагороди 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 з урахуванням рекомендацій Правління визначає (а для осіб MRT - керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку - Наглядова Рада з урахуванням рекомендацій Правління) /Правління Банку для всіх інших впливових осіб, чи у період оцінки, що дорівнює, зокрема, періоду чотирьох останніх років, виникли передумови для зниження змінної винагороди («малус»)/ скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) - застосовуючи наступну схему оцінки для цих визначень:
 - 1) суттєве погіршення результатів Банку чи Групи Капіталу через:
 - a) виникнення балансового збитку або загрози виникнення балансового збитку,
 - b) виникнення небезпеки неплатоспроможності або втрати ліквідності (з урахуванням вартості ризику, вартості капіталу та ризику ліквідності Банку та Групи Капіталу у довготерміновій перспективі),
 - 2) відбулись суттєві негативні зміни у власному капіталі Банку,
 - 3) порушення особою MRT вимог законодавства, положень, процедур або обов'язків у зв'язку із трудовими відносинами особи MRT або допущення нею істотних помилок, наприклад, поведінка, яка суперечить внутрішньому кодексу поведінки, рекомендаціям щодо комплаєнс або базовим цінностям, особливо у сферах управління ризиками,
 - 4) коригування реалізації результатів/цілей і рівня реалізації результатів/цілей особи MRT,
 - 5) погіршення результатів структурних підрозділів, за якими здійснює нагляд особа MRT вертикалі,
 - 6) присудження змінної винагороди на підставі неправильної, оманливої інформації або в результаті шахрайських дій відповідної особи MRT,
 - 7) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
 - 8) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
 - 9) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
 - 10) Національний банк України 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”.
4. Приймаючи рішення про виплату змінної винагороди в даному році, 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 з урахуванням рекомендацій Правління , (а для осіб MRT керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку – Наглядова Рада з урахуванням рекомендацій Правління) /Правління Банку для всіх інших впливових осіб, може постановити про:

- 1) можливе зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) розміру коштів на змінну винагороду, враховуючи:
 - a) вплив на регулятивний капітал, коефіцієнт платоспроможності та власний капітал, так щоб виплата змінної винагороди не обмежувала можливість їх посилення,
 - b) вплив на вартість капіталу таким чином, щоб виплата змінної винагороди не обмежувала можливість збереження відповідної бази капіталу,
 - c) бажаний профіль ризику Банку, у т.ч. пов'язані з цим витрати,
 - d) фінансові результати по відношенню до довгострокових планів розвитку.
 - 2) тимчасову зміну, в разі надзвичайних і непередбачуваних обставин, відмінних від перерахованих у п.1 цього параграфу, що вимагають консервативного підходу до змінної винагороди особи MRT:
 - a) співвідношення відстроченої і невідстроченої змінної винагороди, згадані в §10, на користь збільшення частки відстроченої змінної винагороди.
 - b) тривалість періодів відстрочки виплат змінної винагороди, вказаних в Положенні, шляхом їх продовження і термінів, з котрих:
 - базове значення змінної винагороди конвертується у вартість інструментів,
 - вартість інструментів буде основою для конвертації інструменту в готівку для виплати,
 - c) співвідношення між готівковим компонентом та інструментом змінної винагороди, згадане в §11, на користь збільшення частки змінної винагороди у формі інструменту.
5. Наглядова Рада для осіб MRT - керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс 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 всіх інших впливових осіб 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.
6. У випадку рішення 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/ рішення Наглядової Ради Банку (для осіб MRT - керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку) /рішення Правління Банку для всіх інших впливових осіб про зменшення коштів змінної винагороди у порядку, вказаному у п. 2-3, змінна винагорода окремих MRT зменшується пропорційно аж до отримання загальної суми коштів, передбаченої для виплати 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/ рішенням Наглядової Ради Банку для осіб MRT - керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного-комплаєнс менеджера, головного ризик менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку/рішенням Правління Банку для всіх інших впливових осіб до моменту виплати. Зміни, які відбулися після такого рішення 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/ рішенням Наглядової Ради Банку (для осіб MRT - керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку) / Правління Банку для всіх інших впливових осіб, але до моменту виплати, а саме:
- 1) зміна розміру надбавок до винагороди, яка виникає з чинного законодавства,
 - 2) зростання змінної винагороди у формі інструменту, перерахованого на готівку, яке виникає зі зростання курсу акцій,
 - 3) зростання відстроченої змінної винагороди у готівковій формі в результаті врахування справедливої процентної ставки,
- не вимагає додаткового рішення 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/ рішення Наглядової Ради Банку для осіб MRT керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку/рішення Правління Банку для всіх інших впливових осіб.
7. Особа MRT зобов'язується повернути змінну винагороду Банку на підставі відповідного рішення Наглядової Ради Банку (для осіб MRT - керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку) / 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/ Правління Банку для всіх інших впливових осіб та отримання Працівником - особою MRT письмової вимоги Банку про необхідність повернення змінної винагороди.
8. Для здійснення виплати/ відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди особі 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.

§ 15.

1. У випадку розірвання трудового договору у зв'язку із порушенням зобов'язань, особі MRT не належить змінна винагорода (нарахована, встановлена, але не виплачена, так і не нарахована і не встановлена).
2. Розірвання трудового договору в іншому випадку, ніж описано в п. 1 цього параграфу:
 - 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.
3. Особа, яка виконувала функцію MRT протягом періоду, меншого, ніж період преміювання, бере участь у процесі преміювання відповідно до цього Положення за період перебування на посаді, включеній до Переліку осіб MRT, з урахуванням п. 4-6 цього параграфу.
4. Особа MRT:
 - 1) яка протягом періоду преміювання займає посаду після іншої особи MRT, приймає на себе виконання цілей, попередньо визначених для цієї посади,
 - 2) чия посада, що включена до Переліку осіб MRT, була створена протягом періоду преміювання, може отримувати від Наглядової Ради Банку – для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, 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/ Правління Банку за пропозицією Члена Правління Банку відповідної вертикалі або безпосереднього керівника - для всіх інших впливових осіб цілі на період до кінця періоду преміювання.

5. У разі смерті особи MRT правила щодо присудження та виплати відстроченої змінної винагороди продовжують діяти і після смерті особи MRT, при цьому право на виплату передається рівними частинами члену подружжя та іншим особам, які задовольняють умови для отримання допомоги членам родини або спадкоємцям.
6. Рівень реалізації цілей особи MRT:
 - 1) про який йдеться в п. 4 пп. 1 цього параграфу,
 - 2) для якого/якої були поставлені цілі в ноті MbO, але він завершив виконання функцій на посаді, включеній до Переліку осіб MRT, до кінця періоду преміювання,
 може бути визначений на підставі відповідної ноти MbO на основі оцінки в індивідуальному порядку 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 за пропозицією Члена Правління Банку відповідної вертикалі або безпосереднього керівника – для всіх інших впливових осіб .
7. Рівень реалізації цілей даної особи MRT, якій не були призначені цілі MbO, або цілі якого неможливо повністю або пропорційно розрахувати (наприклад, у зв'язку з організаційними змінами), визначає в індивідуальному порядку Наглядова Рада Банку – для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-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 за пропозицією Члена Правління Банку відповідної вертикалі або безпосереднього керівника – для всіх інших впливових осіб .
8. Цілі MbO та їхні значення й ваги можуть бути змінені у період преміювання виключно у випадку зміни фінансового плану Банку у процесі року, що становить цей період преміювання, або у випадку організаційних змін, що мають істотний вплив на зони відповідальності окремих осіб MRT.

§ 16.

1. Гарантовані компоненти змінної винагороди є винятковими і виникають лише на момент встановлення трудових відносин або укладення іншого трудового договору що є основою для виконання роботи, і обмежуються першим роком працевлаштування.
2. У жодному разі не допускаються власні стратегії хеджування, а також викуп страхування, що стосується винагороди і відповідальності особи 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 непрацевдатністю внаслідок захворювання або нещасного випадку допускаються, якщо не мають на меті нейтралізувати заходи, прийняті щодо особи MRT в рамках реалізації окремих принципів призначення та виплат змінних компонентів винагороди.
3. Особи MRT подають заяви, внесені в трудовий договір, що підтверджують зобов'язання не використовувати заборонену практику, зазначену в п. 2, перше речення.
4. Особа MRT зобов'язується не передавати третім особам ризики зменшення/скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків щодо винагороди, що передбачено умовами договору, укладеними між Банком та особою MRT.

§ 17.

1. Особі MRT:
 - 1) може бути призначена виплата зі звільнення що не впливає з загальноприйнятих нормативних актів, пов'язана із припиненням трудових відносин, у розмірі, що не перевищує трьох розмірів фіксованої винагороди (що впливає з трудового договору в останній день працевлаштування), за умови, що робота на посаді MRT триватиме щонайменше дванадцять місяців до розірвання трудового договору – з урахуванням п.п.1-3 § 18,
 - 2) може мати право на виплату зі звільнення у разі розірвання трудового договору з причин, незалежних від працівника, на умовах, передбачених відповідними положеннями трудового законодавства – з урахуванням положень § 18,
 - 3) може бути виплачена після припинення трудових відносин та розірвання трудового договору, компенсація у зв'язку із заборонаю конкурентної діяльності – з урахуванням § 19.
2. Виплата зі звільнення, про яку йдеться в п. 1 пп. 1 та 2, є компонентом змінної винагороди за період преміювання, в якому вона була призначена, з урахуванням п. 3-5 цього параграфу.
3. Виплата зі звільнення, про яку йдеться в п. 2, не враховується до значення базової змінної винагороди, встановленої для потреб розрахунку пропорції між фіксованою та змінною винагородою даної особи MRT у період преміювання, про що йдеться в § 6 п. 1.
4. При виплаті зі звільнення, про яку йдеться в п. 1 пп. 2-3 § 17, не застосовується період відстрочення.
5. При виплаті зі звільнення, про яку йдеться в п. 1 пп. 1 § 17, не застосовується період відстрочення та зобов'язання часткової виплати у формі інструмента, якщо її розмір не перевищує еквівалента 50 000 євро, розрахованого за курсом євро, оголошеним Національним банком України, чинним в останній робочий день року, що передує року розірвання трудового договору, та однієї третьої загальної річної винагороди даної особи MRT за рік, що передує року розірвання трудового договору, (тобто встановленого з урахуванням змінної винагороди за цей рік, виплаченої або прогнозованої до виплати). У разі відсутності можливості встановлення загальної річної винагороди даної особи MRT за попередній рік, умова не перевищувати однієї третьої загальної річної винагороди даної особи MRT не застосовується. Виплата зі звільнення до розміру, що становить еквівалент 50 000 євро, може бути виплачена особі MRT негайно, про що приймає рішення Наглядова Рада Банку – для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-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/ Голова Правління Банку – для всіх інших впливових осіб, виконавши всі дії, пов'язані з виплатою цієї частини змінної винагороди, зокрема, зазначені в § 14 п. 2 і п. 3, із застереженням, що дії, зазначені в § 7 п. 6, здійснюють відповідально за них комітети та Наглядова Рада Банку, а ймовірний надлишок цієї суми розраховується та виплачується відповідно до принципів, передбачених для компонентів змінної винагороди.
6. При визначенні компонентів змінної винагороди, що виплачується за певний період преміювання, вихідна допомога, виплачена раніше до 50 000 євро, включається до невідстроченої змінної винагороди.

§ 18.

1. Виплата зі звільнення, зазначена в § 17 п. 1, надається 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 з врахуванням рекомендації Правління Банку/ Голови Правління Банку для всіх інших впливових осіб за умови розірвання трудового договору з особою MRT з будь-яких інших причин, ніж порушення через особу MRT основних зобов'язань, що впливають з трудового договору, для осіб MRT керівника підрозділу

внутрішнього аудиту, головного-комплаєнс менеджера, головного ризик менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку така вихідна допомога надається за рішенням Наглядової Ради Банку, що враховує рекомендації Правління Банку.

2. Розмір виплати зі звільнення про яку йдеться в § 17 п. 1 пп. 1 відображає оцінку роботи особи MRT на посаді за останні три роки.
3. Виплата зі звільнення не надається в разі отримання Банком інформації про намір працевлаштування або виконання робіт чи надання послуг особою MRT на будь-якій правовій основі, в Групі Капіталу після закінчення працевлаштування в Банку. Особа MRT, яка має право на виплату зі звільнення, зобов'язана негайно повідомити Банк про намір працевлаштування або виконання роботи чи надання послуг в іншому БГК, не пізніше останнього дня працевлаштування в Банку.

§ 19.

1. Заборона конкурентної діяльності після розірвання трудового договору, зазначеного в § 17 п. 1 пп.3:
 - 1) може бути встановлена тільки за рішенням Наглядової Ради Банку (з врахуванням рекомендації Правління Банку) для керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного-комплаєнс менеджера, головного ризик менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку/ 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 з врахуванням рекомендації Правління Банку/ Голови Правління Банку для всіх інших впливових осіб, і набирає чинності за умови працевлаштування на посаду, включену до Переліку осіб MRT на термін не менше трьох місяців,
 - 2) припиняє дію до закінчення зазначеного терміну, у разі прийняття даної особи MRT на роботу або виконання роботи чи послуг на підставі будь-якого правового характеру в іншому БГК.
2. За умови дотримання вимог заборони конкурентної діяльності, протягом 6 місяців після припинення або закінчення терміну дії трудового договору, особа MRT матиме право на компенсацію за кожен місяць заборони конкурентної діяльності в розмірі до 100% фіксованої винагороди, що впливає з трудового договору, станом на день його розірвання. Тривалість періоду заборони конкурентної діяльності і розмір компенсації визначає Наглядова Рада Банку (з врахуванням рекомендації Правління Банку) для осіб MRT - керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик менеджера, головного-комплаєнс 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 з врахуванням рекомендації Правління Банку/Голови Правління Банку для всіх інших впливових осіб .
3. Відшкодування, про яке йдеться в § 17 п. 1 пп. 3, не застосовується, якщо Банку стає відома інформація про працевлаштування особи MRT в ТГК або про виконання MRT роботи чи послуг на підставі будь-якого правового титулу в ТГК, після закінчення працевлаштування в Банку. Особа MRT зобов'язана негайно повідомити Банк про намір працевлаштування чи про працевлаштування в ТГК або про виконання роботи чи послуг в ТГК, не пізніше останнього дня роботи в Банку.

Розділ 6. Вимоги до звіту про винагороду

§ 20.

1. Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо:

- 1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені 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 впливовим особам;
- 4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої 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 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 впливової особи;
- 2) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливової (ою) особи (ій) .

3. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь 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.

4. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі 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 звітного фінансового (календарного) року;
- 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно впливових осіб протягом звітного фінансового року.

5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

6. Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж установлено цим Положенням.

Розділ 7. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду

§ 21.

1. Наглядова Рада Банку затверджує звіт про винагороду впливових осіб за поданням і після його розгляду Комітетом з питань призначень та винагород Наглядової Ради Банку.
2. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою Радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.
3. Особа MRT надає свою згоду на оприлюднення Банком обсягу відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та обсягу відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені відповідно до умов трудового договору в обсязі, який не може бути меншим, ніж установлено нормативно-правовими актами Національного банку України та/або іншим чинним законодавством України.

Розділ 8. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення Положення про винагороду

§ 22.

1. Наглядова Рада Банку затверджує Положення про принципи винагороди впливових осіб (особи MRT – MATERIAL RISK TAKERS) АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК» за поданням та після його розгляду Комітетом з питань призначень і винагород Наглядової Ради Банку.
2. 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 дане Положення.
3. Банк розміщує дане Положення на власній вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження/внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

Розділ 9. Заключні положення

§ 23.

1. Обсяг інформації про винагороду особам MRT, що включається до річного звіту банку, визначено у §20.
2. Обсяг інформації про винагороду особам MRT, що підлягає включенню до річного звіту банку, не може бути меншим, ніж установлено цим Положенням.
3. В Банку не проводиться періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди.