

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРИНЦИПИ ВІНАГОРОДИ
ВПЛИВОВИХ ОСІБ ТА ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ
ЯКИХ МАЄ ІСТОТНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ
БАНКУ (ОСОБИ MRT – MATERIAL RISK TAKERS)
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК»**

Терміни, що використовуються в Положенні:.....	1
Розділ 1. Ідентифікація осіб MRT.....	2
Розділ 2. Принципи працевлаштування та розірвання трудових договорів (контрактів).....	2
Розділ 3. Фіксована винагорода осіб MRT.....	2
Розділ 4. Змінна винагорода осіб MRT.....	3
Розділ 5. Вимоги до звіту про винагороду.....	6
Розділ 6. Порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду та обсяг відомостей, що містяться у звіті.....	7
Розділ 7. Заключні положення.....	7

Терміни, що використовуються в Положенні:

- 1) Фантомна акція – фінансовий інструмент, похідний 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 MRT і базується на вартості власного капіталу;
- 2) PKO BP – PKO Bank Polski S. A. ;
- 3) Банк – АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КРЕДОБАНК»;
- 4) Директива Європейського Парламенту та Ради – Директива Європейського Парламенту та Ради 2013/36/ЄС від 26 червня 2013 р. про умови допуску кредитних установ до діяльності та пруденційного нагляду за кредитними установами та інвестиційними фірмами, що внесла зміни в Директиву 2002/87/ЄС та скасувала дію Директиви 2006/48/ЄС та 2006/49/ЄС;
- 5) *malus* – відсутність права на всю або частину змінної відстроєної винагороди, у разі погіршення фінансових результатів Банку, збитків Банку чи настання інших подій або обставин, зазначених у Положенні, які виникли після періоду преміювання;
- 6) впливова особа - керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є Членом Правління;
- 7) особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку – особа, яка визначається на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з Політикою винагороди Банку;
- 8) особи MRT – впливові особи та особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку;
- 9) перелік осіб MRT – перелік впливових осіб та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку;
- 10) невідстроєна змінна винагорода – частина змінної винагороди, яка виплачується після закінчення періоду преміювання в терміни, зазначені в цьому Положенні;
- 11) відстроєна змінна винагорода – частина змінної винагороди, яка встановлюється в рамках періоду відстроєнки на кінець кожного розрахункового періоду; визначення відповідної суми відстроєної змінної винагороди здійснюється шляхом розгляду рішень типу *malus*, якщо для цього виникнуть передумови;
- 12) період відстроєння – 4-річний період, у склад якого входять три річні розрахункові періоди, що слідують за закінченням періоду преміювання та розрахунком загальної базової суми всіх змінних компонентів винагороди MRT;
- 13) період оцінки – період, що передує виплаті окремих компонентів змінної винагороди і охоплює, зокрема, останні 3 роки, на підставі яких визначається право MRT на виплату;
- 14) період преміювання - період календарного року, протягом якого MRT реалізує цілі МбО, що підлягають оцінці;
- 15) період утримання – період, що розпочинається у перший день року, який розпочинається після періоду преміювання, що є підставою для нарахування фантомних акцій, та закінчується в день, коли після перерахунку акцій у готівку відбувається виплата;
- 16) розрахунковий період - період 12 місяців, розрахований з 1 червня, з якого MRT може отримати право на наступну частину відстроєної змінної винагороди;
- 17) Делегований Регламент Європейської Комісії - Делегований Регламент Європейської Комісії № 604/2014 від 4 березня 2014 р., що доповнює Директиву 2013/36/ЄС Європейського Парламенту та Ради щодо регуляторних технічних стандартів щодо якісних критеріїв та відповідних кількісних критеріїв для визначення категорій працівників, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику установи,
- 18) готівковий компонент – частина змінної винагороди, яка виплачується у грошовій формі,
- 19) компонент у вигляді фінансового інструменту – частина змінної винагороди, яка виплачується із застосуванням фантомних акцій,
- 20) винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання за виконання покладених на осіб MRT посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами трудового договору (контракту) ;
- 21) виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням трудового договору (контракту) з MRT за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені в трудовому договорі (контракті);

- 22) змінна винагорода - складова винагороди особи MRT, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;
- 23) фіксована винагорода - складова винагороди особи MRT, яка одночасно:
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного між Банком та особою MRT, або штатного розпису Банку;
 - відповідає рівню професійного досвіду, місцю MRT в організаційній структурі Банку та рівню його(її) відповідальності;
 - не залежить від результатів діяльності Банку для особи MRT;
 - є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
 - має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
 - має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання особою MRT її функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків для MRT 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;
- 27) Група Капіталу – РКО ВР і Спільки Групи Капіталу РКО ВР;
- 28) підрозділи контролю - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;
- 29) Відповідальний колегіальний орган/особа – колегіальний орган/особа, що відповідає за всі рішення щодо фіксованої та змінної винагороди. Для MRT підрозділів з питань комплаєнс, аудиту та фінансового моніторингу таким органом/колегіальною особою є Наглядова Рада, для підрозділів з управління ризиками – член Правління, який здійснює нагляд за Вертикаллю ризиків, а для MRT інших підрозділів Банку – член Правління Банку, якому підпорядковується особа MRT. Для MRT підрозділів з питань комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу Рішення Правління носять рекомендаційний характер;

Розділ 1. Ідентифікація осіб MRT

§ 1.

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 «Про затвердження Положення про організацію системи внутрішнього контролю в Банках України та Банківських групах», Рішення 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 перелік впливових осіб та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.
3. До впливових осіб та осіб професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, а отже, і всієї Групи Капіталу РКО ВР, належать наступні особи (надалі - особи MRT):
 - 1) керівник підрозділу внутрішнього аудиту, якщо керівник не є Членом Правління Банку;
 - 2) головний комплаєнс-менеджер, якщо менеджер не є Членом Правління Банку;
 - 3) керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник не є Членом Правління Банку;
 - 4) інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена Наглядової Ради Банку або Правління Банку.
4. Визначення осіб професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку в Банку відбувається на підставі якісних і кількісних критеріїв. Конкретні якісні і кількісні критерії визначаються в переліку осіб професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, затвердженому Правлінням Банку. Такі критерії враховують потенційний вплив професійної діяльності особи з урахуванням її повноважень і обов'язків на профіль ризику Банку, показники ризику та ефективність діяльності Банку. Критерії враховують усі суттєві види ризиків, на які може наражатися Банк. Одним із кількісних критеріїв є перевищення розміру виплаченої за рік змінної винагороди в два та більше разів розміру річної фіксованої винагороди.
5. Складання переліку осіб MRT здійснюється підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом Банку з урахуванням п.п. 3,4 § 1 цього Положення, після консультацій з підрозділами контролю Банку і РКО ВР.
6. Перелік осіб MRT затверджується Правлінням Банку.
7. Зауваження до Переліку осіб MRT можуть бути внесені Комітетом з питань призначень та винагород Наглядової Ради Банку
8. Перелік осіб MRT після затвердження Правлінням Банку, розглядає Комітетом Наглядової Ради з питань призначень та винагород передається до відомо Наглядовій Раді Банку.
9. Голова Наглядової Ради в окремих випадках може додатково доручити Комітету з управління ризиками Наглядової Ради Банку розглянути перелік осіб MRT.
10. Оновлення Переліку 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.
11. Підрозділ, відповідальний за роботу з персоналом Банку не рідше одного разу на рік повідомляє про осіб MRT акціонера Банку та НБУ.
12. Підрозділ, відповідальний за роботу з персоналом Банку, надає інформацію щодо визначення осіб MRT НБУ на його вимогу.

Розділ 2. Принципи працевлаштування та розірвання трудових договорів (контрактів)

§ 2.

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

Розділ 3. Фіксована винагорода осіб MRT

§ 3.

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.
3. Фіксована винагорода повинна відповідати професійному досвіду та обсягу відповідальності особи MRT.
4. Визначення та кожна зміна фіксованої винагороди директора департаменту внутрішнього аудиту, директора департаменту комплаєнс та директора департаменту контролю і фінансового моніторингу повинна затверджуватися Наглядовою Радою і ця винагорода не повинна суттєво відрізнятись від винагороди інших осіб MRT.

5. Фіксована винагорода директора департаменту комплаєнс і директора департаменту контролю і фінансового моніторингу додатково контролюється Комітетом з питань призначень і винагород.
6. Фіксована винагорода директора департаменту внутрішнього аудиту додатково контролюється Комітетом з питань призначень та винагород та Комітетом аудиту.
7. Фіксована винагорода працівників підрозділів з управління ризиками повинна затверджуватись Членом Правління, який здійснює нагляд за вертикаллю ризиків.
8. Для забезпечення узгодженості політики оплати винагород особам MRT в Товариствах ГК та дотримання загальноприйнятими нормативно-правовим документам, процес грейдуння посад та параметризації фіксованої винагороди MRT підлягає консультуванню з підрозділом управління персоналом РКО ВР.

Розділ 4. Змінна винагорода осіб MRT

§ 4.

1. Загальна сума змінної винагороди особи MRT за даний розрахунковий період оцінки не може перевищувати:
 - 1) 100% фіксованої винагороди, зазначеної в трудовому договорі, за час перебування на даній посаді, включеній до реєстру MRT протягом цього періоду – для Банку чи БГК, який щонайменше в одному з двох останніх фінансових років виконував принаймні дві наведені нижче умови:
 - a) працевлаштував щонайменше 1251 працівника на рік,
 - b) досягнув річного чистого обороту від реалізації товарів, продуктів та послуг, а також фінансових операцій, що перевищує еквівалентну в злотих суму у розмірі 250 млн. євро,
 - c) загальна сума активів його балансу, підготовленого в кінці одного з цих років, перевищувала еквівалентну в злотих суму у розмірі 215 млн. євро (причому величини, виражені в євро, перераховуються у злоті за середнім курсом, оголошеним Національним Банком Польщі в останній день даного фінансового року),
 - 2) 50% фіксованої винагороди, зазначеної в трудовому договорі, за час перебування на даній посаді, включеній до Переліку осіб MRT протягом цього періоду – для інших БГК.
2. Значення змінної винагороди, що задується далі у Положенні, завжди заокруглюється до цілих значень, а значення фантомних акцій – не заокруглюється.
3. Розрахунки вимірюваних цілей, згадані далі в Положенні Банку, округлюються до двох знаків після коми.

§ 5.

1. MRT охоплюються Системою управління за цілями, надалі іменованою „MbO”.
2. Цілі встановлюються на період преміювання.
3. Встановлені цілі мають гарантувати врахування економічного циклу Банку та ризику, розрахованого як шляхом встановлення відповідних, чутливих до ризику критеріїв оцінки ефективності роботи, так і зменшення або відсутності змінної винагороди у разі погіршення фінансових результатів, втрат або погіршення інших 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 MRT.
5. Змінна винагорода осіб MRT у підрозділах:
 - 1) аудиту,
 - 2) комплаєнс,
 - 3) управління ризиками,
 не можуть впливати на їх об'єктивність і незалежність, тобто працівники повинні отримувати винагороду за досягнення цілей, що впливають з їх функцій, і їх винагорода не може залежати від економічних показників діяльності Банку.
6. Змінні компоненти винагороди після їх нарахування за певний період преміювання та до виплати невідстроченої частини – для осіб MRT:
 - 1) підрозділів комплаєнс і фінансового моніторингу додатково розглядаються Комітетом з питань призначень та винагород та затверджуються Наглядовою Радою.
 - 2) департаменту внутрішнього аудиту додатково розглядається Комітетом з питань призначень та винагород і Комітетом аудиту та затверджуються Наглядовою Радою.
7. 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 стримування від надмірного ризику, що перевищує схильність до ризику затвердженого Наглядовою Радою,
 - 3) підтримку реалізації стратегії діяльності та уникнення конфлікту інтересів.
8. Характер та розподіл конкретних критеріїв оцінки ефективності для окремих осіб MRT можуть бути різними та залежати від обсягу їх відповідальності та сфери діяльності.
9. Цілі MbO визначає (до кінця першого кварталу року, що становить період преміювання з урахуванням значень та ваги цілей, встановлених Правлінням Банку, та з урахуванням п. 11), а потім розраховує (до кінця першого кварталу року, що настає після періоду преміювання) відповідальний колегіальний орган/особа на основі пропозицій, узгоджених спільно підрозділами з планування та контролінгу та управління персоналом.
10. 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).
11. Інформація про рівень досягнення цілей MbO після періоду преміювання надається особі MRT в електронному вигляді до 10 квітня року, наступного за періодом преміювання.
12. 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 унеможливило розрахунок. Термін, вказаний в п. 11, аналогічно зміщується.

§ 6.

1. Преміальні рівні загальної реалізації преміальних цілей в MbO і показники преміювання, що відповідають мінімальному, очікуваному і максимальному преміальному рівню реалізації цілей MbO, визначаються в рішенні Голови Правління Банку на підставі пропозицій підрозділів: з питань планування і контролінгу та управління персоналом. Для осіб MRT підрозділів з питань комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу – Відповідальний колегіальний орган/особа.
2. Процес параметризації премій особам MRT, про який йдеться в п. 1, додатково підлягає консультуванню з підрозділом управління персоналом РКО ВР, що співпрацює з підрозділом Банку з питань контролю РКО ВР.
3. Розмір премії особам MRT змінюється на коригуючий показник залежно від рівня реалізації цілей, визначених і затверджених Правлінням РКО ВР, визначених у т. зв. Річний Ноті РКО ВР, якщо вона надана. Розмір коригуючого показника визначається рішенням Голови Правління

Банку, про який йдеться в п. 1 – відповідно до рекомендацій підрозділу управління персоналом РКО ВР, що співпрацює з підрозділом з питань контролю РКО ВР.

4. Рішення Голови Правління Банку розробляє департамент управління персоналом і забезпечує його передачу уповноваженим працівникам.
5. Базою для розрахунку премії є посадовий оклад, що виплачується, тобто виплачений посадовий оклад брутто (разом з податком на доходи фізичних осіб та внесками на загальнообов'язкове соціальне та медичне забезпечення, які оплачують особи MRT), за винятком лікарняних виплат та грошових коштів із соціального забезпечення та винагороди виплати за періоди невиконання роботи (за винятком відпустки).

§ 7.

В обґрунтованих випадках особи MRT може бути призначена винагорода Головою Правління Банку за особливі досягнення в роботі, що складають компонент змінної винагороди – включені до змінної винагороди періоду, в якому вони були призначені. Для осіб MRT підрозділ комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу така винагорода може бути призначена відповідальним колегіальним органом/особою.

§ 8.

1. Сумарна змінна винагорода за даний період оцінки (базове значення) 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
$Wz = (Wb - Kw)$, при цьому $Wz < SDK$	60% Wz	40% Wz
$Wz = (Wb - Kw)$, при цьому $Wz > SDK$	60% від 250 000 PLN плюс 40% з перевищення 250 000 PLN	40% від 250 000 PLN плюс 60% з перевищення 250 000 PLN

де:
 Wz – змінна винагорода, що підлягає поділу на невідстрочену та відстрочену,
 SDK – особливо велика сума, причому $SDK = 250\,000\, PLN$
 Wb – це базове значення змінної винагороди,
 Kw – сума, вільна від обмежень, пов'язаних з відстрочками і фінансовими інструментами (виплачується з невідстроченою винагородою у готівковій формі),
при цьому $Kw = 10$ -кратна мінімальна оплата праці, що діє відповідно до польських законодавчих актів, тобто відповідно до Постанови Ради Міністрів Республіки Польща про розмір мінімальної оплати праці.

2. Сума, вільна від обмежень (Kw), зазначена в п. 1:
 - 1) не підпадає під вимоги, про які йдеться далі в цьому Положенні, тобто відстрочці і конвертації в фінансовий інструмент,
 - 2) виплачується у готівковій формі 31 травня, наступного за закінченням періоду преміювання,
 - 3) враховується до максимальної суми базового значення змінної винагороди, зазначеної в § 4.

§ 9.

1. Змінна винагорода особи MRT, відстрочена і невідстрочена, складається з наступних компонентів:
 - 1) готівкового, що становить 50% від змінної винагороди,
 - 2) у формі фінансового інструменту, на який припадає 50% від змінної винагороди.
2. Фінансовим інструментом є фантомні акції.
3. Основне значення кожного компонента відстроченої змінної винагороди ділиться на три рівні частини – на окремі розрахункові періоди.
4. Невідстрочена змінна винагорода виплачується у формі готівкового компонента 31 травня після періоду оцінки, а компонент у формі фінансового інструменту встановлюється 31 травня після періоду оцінки, а сума, отримана в результаті конвертації фантомних акцій у готівку, виплачується 15 листопада.
5. Готівковий компонент відстроченої змінної винагороди виплачується в кінці звітного періоду у формі готівкового компонента 31 травня. Компонент 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 рахунку розміщення IKE станом на останній день січня.
6. 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 Банк 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.
7. Компонент у формі фінансового інструменту відстроченої змінної винагороди присуджується в кінці звітного періоду 31 травня, а сума, яка є результатом перерахунку фантомних акцій у готівку, виплачується 15 листопада.

§ 10.

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 фінансового інструменту	kn – власний капітал Банку станом на 31 грудня періоду преміювання	/ - означає знак ділення

2. Щодо невідстроченої змінної винагороди, що виплачується у вигляді фінансового інструменту, розрахунок належної кількості фантомних акцій відбувається за формулою, вказаною у п. 1, після набуття особою MRT, у відповідності з Положенням, права на виплату змінної винагороди у формі фінансового інструменту.
3. Щодо відстроченої змінної винагороди, що виплачується у формі фінансового інструменту, розрахунок належної кількості фантомних акцій здійснюється за формулою, зазначеною у п. 1, 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 фінансового 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 30 червня року виплати	* - 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.

У разі виникнення правових подій, що спричиняють неможливість або труднощі з виплатою змінної винагороди за фінансовим інструментом, Правління Банку 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. Усі рішення щодо розміру і способу виплати змінної винагороди для осіб MRT підрозділів комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу приймає відповідальний колегіальний орган/особа.

§ 11.

Особа MRT отримує актуальну інформацію про встановлену та виплачену змінну винагороду за даний рік.

§ 12.

Банк веде реєстр фантомних акцій, в якому відображається поточний стан фантомних акцій, виділених конкретним особам MRT.

§ 13.

- Змінна винагорода може бути зменшена відповідальним колегіальним органом/особою, аж до повного позбавлення права на цю винагороду, якщо до дати виплати (зокрема, протягом періоду оцінки, що дорівнює принаймні останнім трьом рокам) особа MRT допустила:
 - порушення зобов'язань, що виникають за трудовим договором (контрактом),
 - неналежне виконання визначених завдань,
 - проступки в дотриманні вимог законодавства або стандартів обслуговування клієнтів,
 - істотну поведінку стосовно інших працівників і співробітників, яка порушує правила соціального співіснування.Якщо події, зазначені в першому реченні, відбулися до періоду, який підлягає оцінці, і їх розкриття відбулося до дати виплати змінної винагороди за даний період оцінки, рішення про зменшення застосовуються відповідно.
- Перед закінченням розрахункового періоду Правління Банку визначає (а для осіб MRT підрозділів комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу - відповідальний колегіальний орган/особа з урахуванням рекомендацій Правління), чи та протягом якого строку мали місце передумови для зменшення змінної винагороди (malus) за цей період оцінки (тобто платежі відстроченої винагороди) - використовуючи схему оцінки:
 - суттєве погіршення результатів Банку чи Групи Капіталу через:
 - виникнення балансового збитку або загрози виникнення балансового збитку,
 - виникнення небезпеки неплатоспроможності або втрати ліквідності (з урахуванням вартості ризику, вартості капіталу та ризику ліквідності Банку та Групи Капіталу у довготерміновій перспективі),
 - встановлення того, що відбулись суттєві негативні зміни в власному капіталі Банку,
 - порушення 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,
 - коригування реалізації результатів/цілей і рівня реалізації результатів/цілей особи MRT,
 - погіршення результатів структур, за якими здійснює нагляд особа MRT,
 - присудження змінної винагороди на підставі неправильної, оманливої інформації або в результаті шахрайських дій відповідної особи MRT.
- Приймаючи рішення про виплату особі MRT змінної винагороди в даному році, Правління Банку, (а для осіб MRT підрозділів з питань комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу – відповідальний колегіальний орган/особа з урахуванням рекомендацій Правління), може постановити про:
 - можливе обмеження розміру коштів на змінну винагороду, враховуючи:
 - вплив на регулятивний капітал, коефіцієнт платоспроможності та власний капітал, так щоб виплата змінної винагороди не обмежувала можливість їх посилення,
 - вплив на вартість капіталу таким чином, щоб виплата змінної винагороди не обмежувала можливість збереження відповідної бази капіталу,
 - бажаний профіль ризику Банку, у т.ч. пов'язані з цим витрати,
 - фінансові результати по відношенню до довгострокових планів розвитку,
 - тимчасову зміну, в разі надзвичайних і непередбачуваних обставин, відмінних від перерахованих у п.1, що вимагають консервативного підходу до змінної винагороди особи MRT:
 - співвідношення відстроченої і невідстроченої змінної винагороди, згаданої в §8, на користь збільшення частки відстроченої змінної винагороди.
 - тривалість періодів відстрочки виплат змінної винагороди, вказаних в Положенні, шляхом їх продовження і термінів, з котрих:
 - базове значення змінної винагороди конвертується у вартість фінансових інструментів,
 - вартість фінансових інструментів буде основою для конвертації фінансового інструменту в готівку для виплати,
 - співвідношення між готівковим компонентом та фінансовим інструментом змінної винагороди, згадане в §9, на користь збільшення частки змінної винагороди у формі фінансового інструменту.
- У випадку рішення Правління Банку або відповідального колегіального органу/особи для осіб MRT підрозділів питань комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу про зменшення коштів змінної винагороди у порядку, вказаному у п. 3, змінна винагорода окремих MRT зменшується пропорційно аж до отримання загальної суми коштів, передбаченої для виплати Правлінням Банку або відповідальним колегіальним органом/особою для осіб MRT з питань комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу до моменту виплати. Зміни, які відбулися після такого рішення Правління Банку, але до моменту виплати, а саме:
 - зміна розміру надбавок до винагороди, яка виникає з чинного законодавства,
 - зростання змінної винагороди у формі фінансового інструменту, перерахованого на готівку, яке виникає зі зростання курсу акцій,
 - зростання відстроченої змінної винагороди у готівковій формі в результаті врахування справедливої процентної ставки, не вимагає додаткового рішення Правління Банку або відповідального колегіального органу/особи для осіб MRT підрозділів з питань комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу.

§ 14.

- У випадку розірвання трудового договору (контракту) у зв'язку із порушенням зобов'язань, особі MRT не належить змінна винагорода (як нарахована і призначена, так і не нарахована і не призначена).
- Розірвання трудового договору (контракту) в іншому випадку, ніж описано в п. 1:
 - після закінчення року оцінки не призводить до втрати права на змінну винагороду,
 - протягом року оцінки не призводить до втрати права на пропорційну частину змінної винагороди.
- Особа, яка виконувала функцію MRT протягом періоду, меншого, ніж період оцінки, бере участь у процесі преміювання відповідно до цього Положення за період перебування на посаді, включений до Переліку осіб MRT, з урахуванням п. 4-6.
- Особа MRT:
 - яка протягом періоду преміювання займає посаду після іншої особи MRT, приймає на себе виконання цілей, попередньо визначених для цієї посади,
 - чия посада, що включена до Переліку осіб MRT, була створена протягом періоду преміювання, може отримувати від відповідального колегіального органу/особи цілі на період до кінця періоду оцінки.
- 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.
- Рівень реалізації цілей особи MRT:

- 1) про який йдеться в п. 4 пп. 1,
- 2) для якого були поставлені цілі в ноті МбО, але він завершив виконання функцій на посаді, включений до Переліку осіб MRT, до кінця періоду преміювання,

може бути визначений на підставі відповідної ноті МбО на основі оцінки в індивідуальному порядку відповідальним колегіальним органом/особою.

7. Рівень реалізації цілей особи MRT, якій не були призначені цілі МбО, або цілі якого неможливо повністю або пропорційно розрахувати (наприклад, у зв'язку з організаційними змінами), визначає в індивідуальному порядку відповідальний колегіальний орган/особа.

§ 15.

1. Гарантовані компоненти змінної винагороди є винятковими і виникають лише під час укладення трудових відносин або укладення іншого трудового договору (контракту), 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 непрацездатністю 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, що підтверджують зобов'язання не використовувати заборонену практику, зазначену в п. 2, перше речення.

§ 16.

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 (контракту) в останній день працевлаштування), за умови, що робота на посаді MRT триватиме щонайменше дванадцять місяців до розірвання трудового договору (контракту) - з урахуванням § 16,
- 2) може бути виплачена після припинення трудових відносин та розірвання трудового договору (контракту), компенсація у зв'язку із заборною конкурентної діяльності - з урахуванням § 17.

§ 17.

1. Виплата зі звільнення, зазначена в § 15 п. 1, надається рішенням Голови Правління Банку за умови розірвання трудового договору (контракту) з особою MRT з будь-яких інших причин, ніж порушення через особу MRT основних зобов'язань, що випливають з трудового договору (контракту). Для осіб MRT підрозділів комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу така вихідна допомога надається за рішенням відповідального колегіального органу/особи, що враховує рекомендації Правління Банку.
2. У разі надання особі MRT виплати зі звільнення її величина повинна відображати оцінку роботи на посаді MRT за останні три роки.
3. Виплата зі звільнення, надана особі MRT, є змінною складовою винагороди, що враховується протягом періоду преміювання, в якому вона була надана, з урахуванням п. 4.
4. Виплата зі звільнення не враховується в загальній сумі змінної винагороди, зазначеної в § 4.
5. Виплата зі звільнення не надається в разі отримання Банком інформації про намір 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 вихідної допомоги, зобов'язаний негайно повідомити Банк про намір або виконання роботи чи надання послуг в іншому БГК, не пізніше останнього дня працевлаштування в Банку.

§ 18.

1. Заборона конкурентної діяльності після розірвання трудового договору (контракту), зазначеного в § 15 п. 2:
 - 1) може бути встановлена тільки за рішенням Голови Правління Банку (а для осіб MRT підрозділів комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу – за рішенням відповідального колегіального органу/особи, що враховує рекомендації Правління Банку) і в разі працевлаштування на посаду MRT на термін не менше трьох місяців,
 - 2) припиняє дію до закінчення зазначеного терміну, у разі прийняття на роботу в іншому БГК.
2. За умови дотримання вимог заборони конкурентної діяльності, протягом 6 місяців після припинення або закінчення терміну дії трудового договору (контракту), особа MRT матиме право на компенсацію за кожен місяць заборони конкурентної діяльності в розмірі до 100% фіксованої винагороди, що випливає з трудового договору (контракту), станом на день його розірвання. Тривалість періоду заборони конкурентної діяльності і розмір компенсації визначає Голова Правління Банку, а для осіб MRT підрозділів комплаєнс, аудиту, управління ризиками та фінансового моніторингу розмір компенсації визначає відповідальний колегіальний орган/особа, що враховує рекомендації Правління Банку.

Розділ 5. Вимоги до звіту про винагороду

§ 19

1. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо:
 - 1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені особам MRT за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
 - 2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності положенню про винагороду;
 - 3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені особам MRT;
 - 4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);
 - 5) фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої особам MRT змінної винагороди;
 - 6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:
 - повноважень та складу Комітету з питань призначень і винагород; найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;
 - ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;
 - 7) програми стимулювання. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року;
 - 8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;
 - 9) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.
2. Звіт про винагороду особам MRT додатково має містити інформацію щодо:
 - 1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки осіб MRT (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди особам MRT;
 - 2) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди особам MRT.
3. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь осіб MRT у звітному фінансовому році:
 - 1) загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

- 2) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;
 - 3) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
 - 4) суми виплат зі звільнення;
 - 5) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком.
4. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі осіб MRT в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми):
 - 1) у разі участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітнього фінансового року;
 - 2) у разі участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно осіб MRT протягом звітнього фінансового року.
 5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій особам MRT (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

Розділ 6. Порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду та обсяг відомостей, що містяться у звіті

§ 20.

1. Наглядова Рада затверджує звіт про винагороду особам MRT за поданням і після його розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.
2. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Наглядової Ради, Правління та особам MRT протягом звітнього фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

Розділ 7. Заклучні положення

§ 21.

1. Наглядова Рада затверджує Положення про принципи винагороди впливових осіб та осіб, професійна діяльність яких має істотний вплив на профіль ризику Банку (особи MRT – MATERIAL RISK TAKERS) Акціонерного Товариства «КРЕДОБАНК» за поданням та після його розгляду Комітетом з питань призначень і винагород.
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.
4. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди особам MRT, що відбулися протягом звітнього фінансового року, у своєму річному звіті окремо із зазначенням:
 - 1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
 - 2) сум невикладеної відкладеної винагороди;
 - 3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітнього фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
 - 4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;
 - 5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.
5. В Банку не проводиться періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди.