

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ПРИНЦИПИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ І ОПЛАТИ ПРАЦІ ЧЛЕНІВ  
ПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА "КРЕДОБАНК"**

---

Розділ 1.	Загальні положення.....	2
Розділ 2.	Принципи працевлаштування та розірвання контракту та заборона конкуренції.....	3
Розділ 3.	Принципи оплати праці – фіксована винагорода.....	4
Розділ 4.	Принципи оплати праці – змінна винагорода.....	4
Розділ 5.	Принципи винагороди за особливі досягнення в роботі.....	5
Розділ 6.	Принципи встановлення і виплати змінної винагороди.....	5
Розділ 7.	Компонент винагороди у готівковій формі та у формі фінансового інструменту.....	7
Розділ 8.	Принципи набуття права на змінну винагороду у разі розірвання трудового контракту.....	7
Розділ 9.	Принципи набуття права на змінну винагороду у випадку юридичних випадків, що призводять до неможливості чи перешкоди для виплати змінної винагороди у фінансовому інструменті.....	7
Розділ 10.	Гарантована змінна винагорода, стратегії хеджування та страхування, що стосуються винагороди.....	8
Розділ 11.	Максимальне співвідношення винагороди членів Правління до винагороди інших працівників.....Помилка! Закладку не визначено.	7
Розділ 12.	Вимоги до звіту про винагороду.....	7
Розділ 13.	Порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду .....	8
Розділ 14.	Заключні положення.....	9

**Розділ 1**  
**Загальні положення**

§ 1.

1. Це Положення про принципи працевлаштування і оплати праці членів Правління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА» (далі - «Положення») визначає правила та форму працевлаштування осіб, що виконують функції членів Правління, правила розірвання з ними договорів, а також правила призначення та виплати їм винагород або інших оплат.
2. Принципи Положення також спрямовані на забезпечення прозорих та рівних правил винагороди за виконання обов'язків, із урахуванням положень загальноприйнятого законодавства, керівних засад, рекомендацій та прийнятих у секторі належних практик, що мають на меті протидію дискримінації та нерівному трактуванню, в т. ч. з огляду на стать.
3. В обсязі призначення та виплати змінних компонентів винагороди членам Правління Банку, принципи Положення застосовуються в обмеженій мірі, тобто змінні компоненти винагороди, що виплачуються за даний період преміювання, не підлягають відстроченню, про яке йдеться в пар. 15 абз. 3 у зв'язку з пар. 2 п. 7, і виплачуються повністю у готівковій формі, у випадку сукупного виконання наступних умов:
  - 1) базова величина змінної винагороди не перевищує еквіваленту в доларах у розмірі 50 000 євро за курсом Національного банку Польщі станом на останній робочий день року періоду преміювання;
  - 2) базова величина не перевищує однієї третьої загальної річної винагороди (тобто суми базової величини та виплаченої фіксованої винагороди) члена Правління в період преміювання.

§ 2.

Використані у Принципах визначення означають:

- 1) фантомна акція – інструмент стосовно якого базовим інструментом є акція Банку; фантомна акція не є цінним папером чи 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 є підставою для виплати частини змінної винагороди, що належить MRT і базується на вартості власного капіталу;
- 2) РКО ВР – Польський акціонерний банк "РКО Bank Polski S.A.";
- 3) Банк - АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "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) 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 «малус», за наявності підстав для цього;
- 6) відстрочена змінна винагорода – частина змінної винагороди, що 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;
- 7) період відстрочення – 5 років, до складу яких входить п'ять розрахункових періодів, що настають після виплати невідстроченої змінної винагороди члена Правління Банку;
- 8) період оцінки – період, що передує виплаті окремих компонентів змінної винагороди і охоплює, зокрема, останні 3 роки, на основі яких встановлюється право члена Правління Банку на виплату;
- 9) період преміювання – період календарного року, протягом якого член Правління реалізує цілі MbO, що підлягають оцінці;
- 10) період утримання – річний період, що розпочинається у день надання інструменту та закінчується в день, коли після перерахунку акцій у готівку здійснюється виплата;
- 11) розрахунковий період – період 12 місяців, що рахується від 1 липня до 30 червня, із закінченням якого член Правління може набути право на наступну частину відстроченої змінної винагороди;
- 12) Наглядова Рада – Наглядова Рада Банку;
- 13) Річна Нота РКО ВР – набір ключових управлінських показників РКО ВР, при цьому значення фінансових показників, прийнятих для потреб визначення Річної Ноти РКО ВР, не може бути нижче, ніж значення цих показників, що виникають з фінансового плану РКО ВР;
- 14) готівковий компонент – частина змінної винагороди, яка виплачується у грошовій формі;
- 15) компонент у формі інструменту – частина змінної винагороди, яка виплачується із застосуванням фантомних акцій;
- 16) базове значення змінної винагороди або базове значення – максимальне значення змінної винагороди за даний період преміювання;
- 17) коефіцієнт коригування – показник зміни суми премії відносно рівня досягнення цілей, встановлених у Річній Ноті РКО ВР за даний календарний рік;
- 18) винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання Члена Правління за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між Членом Правління та Банком договору (контракту);
- 19) виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з Членом Правління за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті));
- 20) фіксована винагорода - складова винагороди члена Правління Банку, яка одночасно:
  - a) має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління Банку, або штатного розпису Банку;
  - b) відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління Банку в організаційній структурі Банку та рівню його(її) відповідальності;
  - c) не залежить від результатів діяльності Банку;
  - d) є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
  - e) має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
  - f) має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління Банку його(її) функцій у Банку;
  - g) не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
- 21) змінна винагорода - складова винагороди члена Правління Банку, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;
- 22) програма стимулювання - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління Банку на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);
- 23) система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Правління Банку спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;
- 24) система негрошового стимулювання - сукупність заходів банку з надання членам Правління Банку в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги.

**Розділ 2**  
**Принципи працевлаштування та розірвання контракту та заборона конкуренції**

§ 3.

1. Банк укладає з членом Правління Банку трудовий контракт.
2. Кожна сторона може припинити Трудовий контракт, причому терміни припинення залежать від періоду дії Трудового контракту:
  - 1) два тижні при виконанні функцій члена Правління впродовж періоду, меншого за шість місяців,
  - 2) один місяць при виконанні функцій члена Правління впродовж періоду не менше шести місяців,
  - 3) три місяці при виконанні функцій члена Правління впродовж періоду не менше трьох років.
3. Якщо відкликання від виконання функцій у Правлінні відбувається в межах періоду відкликання Трудового контракту, період припинення підлягає відповідному скороченню до дати припинення виконання функцій.
4. У випадку розірвання Трудового контракту за згодою сторін узгоджений термін розірвання Трудового контракту не може бути довший ніж 3 місяці.
5. Кожна сторона має право негайно припинити Трудовий контракт у випадку істотного порушення другою стороною положень Трудового контракту.
6. У випадку закінчення строку повноважень члена Правління, зокрема внаслідок смерті, відкликання або подання заяви про звільнення, Трудовий контракт розривається в останній день виконання функцій без необхідності розірвання Трудового контракту або вчинення інші додаткових правочинів.
7. Трудовий контракт вимагає від члена Правління Банку повідомити про намір виконувати функції в органах іншого комерційного товариства, купувати в ньому акції, а також може передбачити заборону на виконання функцій в органах будь-якого іншого комерційного товариства або накладати інші обмеження на додаткову діяльність члена Правління Банку.
8. Трудовий контракт визначає обсяг та правила надання членові Правління Банку технічного обладнання та ресурсів, що складають майно Банку, необхідних для виконання функцій, а також ліміти щодо окремих витрат або способів їх визначення. Контракт визначає також правила використання майна Банку членом Правління Банку в приватних цілях.
9. Якщо права чи обов'язки члена Правління Банку залежать від періоду виконання функцій - до цього періоду зараховується період безперервного виконання функцій в Правлінні, що припадає безпосередньо перед датою укладення трудового контракту на управління.
10. Трудовий контракт визначає строк дії трудового контракту. Трудовий контракт з членом Правління Банку може бути укладений на визначений строк або безстроково. Шаблон трудового контракту є додатком до цього Положення.
11. Шаблон трудового контракту членів Правління, про який йдеться вище, повинен відповідати шаблонам відповідних договорів (контрактів), що застосовуються в РКО ВР, з урахуванням відмінностей, що виникають із загальноприйнятих положень українського законодавства.

§ 4.

Член Правління:

- 1) має право на виплату зі звільнення пов'язану з розірванням трудового контракту зв'язку з припиненням функцій члена Правління Банку, у розмірі до шестикратної частини фіксованої винагороди за умови виконання функцій члена Правління протягом принаймні дванадцяти місяців до розірвання контракту - з урахуванням § 5 - і до строку виконання функцій зараховується період безперервного виконання функцій в Правлінні Банку безпосередньо перед укладенням Трудового контракту,
- 2) має право протягом шести місяців після припинення виконання функцій члена Правління Банку та розірвання трудового контракту на компенсацію за заборону конкурентної діяльності в розмірі до 100% фіксованої винагороди, що випливає з трудового контракту станом на дату його розірвання - з урахуванням § 6.

§ 5.

1. Виплата зі звільнення, зазначена у § 4, може бути призначена за умови розірвання трудового контракту у зв'язку з припиненням виконання функцій члена Правління Банку з інших причин, ніж порушення членом Правління Банку основних зобов'язань, що випливають із контракту.
2. З метою забезпечення реалізації принципу винагороди позитивних результатів, а не невдач, у разі встановлення члену Правління Банку вихідної допомоги, пов'язаної з розірванням трудового контракту у зв'язку з припиненням виконання функцій члена Правління Банку, її сума повинна відображати оцінку роботи члена Правління Банку протягом останніх трьох років виконання функцій, хіба що цей період був коротшим, тоді оцінці підлягає коротший період. Оцінка роботи проводиться з урахуванням наступних критеріїв:
  - 1) оцінка роботи відповідно до фінансових та нефінансових критеріїв,
  - 2) оцінка результатів Банку в зоні відповідальності члена Правління Банку і з урахуванням результатів всього Банку.
3. Виплата зі звільнення розраховується і виплачується, як і будь-який інший компонент змінної винагороди, з урахуванням п.4,7,8.
4. Виплата зі звільнення не враховується в загальній сумі змінної винагороди, зазначеної в § 8 п. 1 Положення.
5. Виплата зі звільнення не належить у разі отримання Банком інформації про намір розпочати або про виконання роботи членом Правління Банку, на будь-якій правовій основі, у Групі Капіталу РКО ВР після закінчення виконання функцій члена Правління Банку. Член Правління Банку, якому належить виплата зі звільнення, зобов'язаний негайно повідомити Наглядову Раду про свій намір розпочати працевлаштування або про працевлаштування у Групі Капіталу РКО ВР, не пізніше останнього дня виконання функцій члена Правління Банку.
6. Наглядова рада приймає рішення про встановлення та розмір виплати зі звільнення - з урахуванням критеріїв оцінки, які можуть призвести до обмеження виплати зі звільнення.
7. При виплаті вихідної допомоги, про яку йдеться в п.1, не застосовується період відстрочення та обов'язок часткової виплати у формі інструмента, якщо її розмір не перевищує еквівалента 50 000 євро, розрахованого за курсом Національного банку Польщі, чинним в останній робочий день року що передує року розірвання трудового контракту, та однієї третьої загальної річної винагороди даного члена Правління за рік, що передує року розірвання трудового контракту (тобто встановленої з урахуванням змінної винагороди за цей рік, що виплачена або прогнозована до виплати). У разі відсутності можливості встановити загальну річну винагороду за попередній рік, умова не перевищувати одну третю загальної річної винагороди не застосовується. Вихідна допомога до суми, що становить еквівалент 50 000 євро, виплачується членові Правління негайно, а ймовірний надлишок цієї суми розраховується та виплачується відповідно до правил, передбачених для компонентів змінної винагороди.
8. При визначенні компонентів змінної винагороди, що підлягають виплаті за даний період преміювання, вихідна допомога, виплачена раніше до суми 50 000 євро, зараховується до невідстроченої змінної винагороди.

§ 6.

1. Заборона конкурентної діяльності після розірвання або закінчення терміну дії трудового контракту, зазначеного в § 4:
  - 1) може бути встановлена лише у разі виконання функцій членом Правління Банку протягом принаймні трьох місяців, а до періоду виконання функцій враховується період безперервного виконання функцій в Правлінні Банку безпосередньо перед днем укладення Трудового контракту,
  - 2) припиняє дію перед закінченням періоду про який іде мова в п.2 , у випадку:
    - a) початку виконання членом керуючого органу функцій у іншому товаристві у значенні польського законодавства, тобто Закону від 9 червня 2016 р. "Про принципи формування винагороди керівників деяких компаній",
    - b) початку виконання роботи або надання послуг членом Правління Банку з будь-якої правової підстави у Групі Капіталу РКО ВР.

- У разі невиконання або неналежного виконання колишнім членом Правління Банку умов трудового контракту, що стосуються заборони конкурентної діяльності він зобов'язаний сплатити Банку штраф у розмірі компенсації, що належить за весь період заборони конкурентної діяльності.
- Інші технічні та організаційні питання, пов'язані із заборною конкурентної діяльності, не врегульовані Положенням, можуть бути визначені в індивідуальній додатковій умові члена Правління Банку.

### Розділ 3

#### Принципи оплати праці – фіксована винагорода

##### § 7.

- Фіксована винагорода визначається як певна сума у трудовому контракті, встановлена Наглядовою Радою Банку відповідно до вимог діючих законів.
- Член Правління не може отримувати винагороду за виконання функцій члена органу в дочірніх підприємствах Банку у розумінні польського законодавства, тобто ст. 4 п.14 Закону від 16 лютого 2007 р. "Про захист конкуренції та споживачів".
- Фіксована винагорода повинна відповідати професійному досвіду та обсягу відповідальності члена Правління.
- Загальний розмір фіксованої винагороди кожного члена Правління відповідає принципу нейтральності з точки зору статі.
- З метою забезпечення узгодженості політики винагороди членів правління у Товариствах Групи Капіталу РКО ВР, а також дотримання загальноприйнятих положень, розмір фіксованої винагороди членів Правління Банку визначається шляхом консультування Наглядової Ради Банку з підрозділом з питань людських ресурсів РКО ВР.

### Розділ 4

#### Принципи оплати праці – змінна винагорода

##### § 8.

- Загальна сума (базова вартість) змінної винагороди члена Правління за даний період преміювання не може перевищувати:
  - 100% фіксованої винагороди, зазначеної в трудовому контракті, за час виконання функцій в цей період - якщо протягом принаймні одного з останніх двох фінансових років Банк виконав щонайменше дві наступні умови:
    - працевлаштував щонайменше 1 251 працівника в середньому за рік,
    - досяг річного чистого обороту від продажу товарів, виробів та послуг, а також фінансових операцій, що перевищує еквівалент в PLN в розмірі 250 млн EUR,
    - сума балансових активів Банку, складена наприкінці одного з цих років, була вищою, ніж еквівалент в PLN суми 215 млн EUR (при цьому суми, виражені в EUR, перераховуються в PLN за середнім курсом, оголошеним Національним банком Польщі в останній день даного фінансового року),
  - 50% визначеної у трудовому контракті фіксованої винагороди за час виконання функцій в цей період - для інших випадків, ніж у п.1.
- Змінна винагорода може виплачуватися членам Правління після:
  - затвердження Звіту про оцінку ефективності діяльності Правління Банку,
  - затвердження фінансової звітності за минулий фінансовий рік,
  - надання цьому члену Правління абсолюторіуму з виконання ним своїх обов'язків.
- Загальний розмір змінної винагороди кожного члена Правління відповідає принципу нейтральності з точки зору статі.

##### § 9.

- Члени Правління є охоплені Системою управління за цілями, іменованою надалі "MbO".
- Цілі MbO призначаються на період преміювання (календарний рік) та розраховуються після того, як буде затверджено фінансові результати Банку, а премія, що призначається на їх основі, є основним компонентом змінної винагороди. Поставлені цілі повинні забезпечувати врахування економічного циклу Банку та ризиків, пов'язаних з діяльністю, що проводиться Банком та Групою Капіталу РКО ВР. Ризик враховується як шляхом встановлення відповідних, чутливих до ризику критеріїв оцінки ефективності роботи, так і зменшення або відсутності змінної винагороди у разі погіршення фінансових результатів, втрат чи погіршення інших показників (малус).
- Управлінські цілі членів Правління повинні бути узгодженими з цілями всієї Групи Капіталу РКО ВР.
- Цілі повинні гарантувати:
  - мотивацію до такої роботи та поведінки, щоб Банк та Група Капіталу РКО ВР досягали найкращих, стабільних фінансових результатів у довгостроковій перспективі,
  - сприяння правильному та ефективному управлінню ризиками та запобігання надмірному ризику, що перевищує, затверджену Наглядовою Радою схильність до ризику,
  - сприяння реалізації стратегії діяльності та обмеження конфлікту інтересів.
- Характер та призначення конкретних критеріїв оцінки ефективності для окремих членів Правління можуть бути різними і залежать від обсягу їх обов'язків та сфери діяльності. Критерії оцінки ефективності визначаються з дотриманням принципу нейтральності з точки зору статі.
- Управлінські цілі окремих членів Правління повинні, відповідно до довіреної сфери відповідальності, також враховувати такі критерії, як турбота Банку про врахування соціальних інтересів та внеску Банку в захист навколишнього середовища й запобігання ймовірним негативним суспільним наслідкам діяльності Банку або їх ліквідацію.
- Для реалізації вимог щодо фінансових цілей, зазначених у п. 4 і 5, цілі повинні підлягати консультації з підрозділом Банку з питань контролінгу спільно з підрозділом з питань людських ресурсів РКО ВР.

##### § 10.

- Цілі MbO, їх значення та вагу встановлює Наглядова Рада:
  - на основі пропозиції Голови Правління, опрацьованої підрозділом з питань контролінгу спільно з підрозділом з питань персоналу,
  - після консультацій з Комітетом з питань призначень і винагороди,
  - до кінця березня періоду преміювання.
- Член Правління зобов'язаний негайно ознайомитися з визначеними цілями MbO.
- Цілі MbO, їх значення та ваги можуть бути змінені протягом періоду преміювання лише у разі зміни фінансового плану Банку протягом року, що становить цей період преміювання, або у разі організаційних змін, що мають істотний вплив на сфери відповідальності окремих членів Правління Банку.

##### § 11.

Розрахунок цілей MbO за даний період преміювання затверджує Наглядова Рада:

- на основі пропозиції Голови Правління, опрацьованої підрозділом з питань контролінгу спільно з підрозділом з питань персоналу,
- після консультацій з Комітетом з питань призначень і винагороди,
- до кінця квітня року, наступного після періоду преміювання, із застереженням, що затримка в затвердженні та оприлюдненні фінансових результатів Банку, про які йдеться в § 8 п. 2, призведе до відповідного продовження цього періоду.

§ 12.

1. Преміальні рівні сумарної реалізації цілей преміювання в MbO і показники преміювання, що відповідають мініальному та очікуваному преміальному рівню реалізації цілей MbO, складають відповідно:

Мінімальний преміальний рівень сумарної реалізації цілей MbO	Мінімальний показник преміювання	Очікуваний преміальний рівень сумарної реалізації цілей MbO	Максимальний показник преміювання
80%	20% бази, про яку йдеться в абз. 6	100%	50% бази, про яку йдеться в абз. 6

2. Рівень сумарної реалізації цілей розраховується як добуток рівня реалізації окремих цілей MbO і присвоєних їм ваг.  
 3. Максимальний преміальний рівень реалізації окремих індивідуальних цілей MbO складає 120%.  
 4. Показники преміювання підлягають лінійному збільшенню відповідно в діапазоні від мінімального до очікуваного рівня сумарної реалізації цілей за формулою:

$$\text{приріст показника преміювання за 1 п.п. приросту реалізації MbO} = \frac{\text{максимальний показник преміювання мінус мінімальний показник преміювання (y \%)}{\text{очікуваний преміальний рівень сумарної реалізації цілей MbO мінус мінімальний преміальний рівень сумарної реалізації цілей MbO (y \% )}}$$

5. Сума премії збільшується на коефіцієнт коригування відповідно до ступеня реалізації цілей, визначених у Річній Ноті РКО ВР на цей календарний рік таким чином:

Рівень сумарної реалізації цілей, встановлених у Річній Ноті Банку (X)	Коефіцієнт коригування (Y)
$100\% \leq X < 105\%$	$1 \leq Y < 1,1$ (лінійний приріст)
$X \geq 105\%$	$Y = 1,2$

Премія з урахуванням коефіцієнта розраховується наступним чином:

- на підставі рівня реалізації цілей з Річної Ноти Банку (X) встановлюється відповідний йому рівень коефіцієнта коригування (Y),
  - сума премії, розрахована на підставі ноти MbO, множиться на визначений коефіцієнт коригування (премія = сума, нарахована на підставі ноти MbO \* Y).
6. Підставою для розрахунку премії є фіксована винагорода, виплачена члену Правління Банку за період преміювання.  
 7. Розрахунки вимірюваних цілей заокруглюються до двох знаків після коми.  
 8. Рівень загального виконання комбінованої цілі MbO розраховується як добуток ступеня реалізації цілей, що становлять окремі компоненти цілі MbO, та присвоєних їм ваг.  
 9. У комбінованій цілі мінімальний преміальний рівень реалізації цілей MbO або максимальний преміальний рівень реалізації цілей MbO врахований на рівні цілей, що є окремими компонентами цілі.

§ 13.

- Особа, яка виконувала функції члена Правління Банку протягом коротшого періоду, ніж період преміювання, бере участь у процесі преміювання відповідно до цього Положення за період виконання функцій.
- Член Правління Банку:
  - котрий протягом строку преміювання переймає функції іншого члена Правління Банку, бере на себе реалізацію цілей, попередньо встановлених на цій посаді,
  - функція котрого в Правлінні була створена протягом періоду преміювання, може отримати від Наглядової Ради цілі на час до кінця періоду преміювання.
- Рівень реалізації цілей члена Правління Банку:
  - про який йдеться в п. 2 п.п.1,
  - якому було надано цілі в ноті MbO, але який був відкликаний від виконання функцій члена Правління Банку до закінчення періоду преміювання, може бути встановлений на основі відповідної ноти MbO або на підставі оцінки, здійсненої в індивідуальному порядку Наглядовою Радою.
- Рівень реалізації цілей члена Правління, якому не встановлено цілей MbO або цілі якого не можна повністю або пропорційно розрахувати (наприклад, у зв'язку з організаційними змінами у підпорядкованому функціональному напрямку), визначається Наглядовою Радою в індивідуальному порядку.

**Розділ 5**

**Принципи винагороди за особливі досягнення в роботі**

§ 14.

- В обґрунтованих випадках членам Правління Банку може призначатися нагорода, яка є складовою змінної частини винагороди.
- Нагороди встановлює Наглядова Рада:
  - з власної ініціативи,
  - за заявою Голови Правління.
- Заяви щодо встановлення нагороди вимагають визначення пропонованої вартості нагороди та обґрунтування.
- Нагорода зараховується до останнього періоду преміювання, за який її встановлено.

**Розділ 6**

**Принципи встановлення і виплати змінної винагороди**

§ 15.

- Змінна винагорода може бути зменшена Наглядовою Радою, навіть до повного скасування права на цю винагороду, у випадку, якщо до дати виплати (зокрема, протягом періоду оцінки, що дорівнює принаймні останнім трьом рокам) член Правління допустив:
  - істотні порушення зобов'язань за трудовим договором,
  - неналежне виконання визначених завдань,
  - істотні проступки в дотриманні вимог законодавства або стандартів обслуговування клієнтів,
  - істотну поведінку стосовно інших працівників і співробітників, яка порушує правила соціального співіснування.
- Рішення про зменшення розміру приймаються після закінчення періоду оцінки. У випадку, якщо події, визначені в п. 1, мали місце до періоду, який підлягає оцінці, їх виявлення відбулося до дня виплати змінної винагороди за цей період оцінки, п. 2 застосовується відповідно.

3. Сумарна змінна винагорода за даний рік (базове значення) встановлюється після періоду преміювання у формі невідстроченої змінної винагороди та відстроченої змінної винагороди відповідно до таблиці, наведеної нижче:

Базове значення змінної винагороди	Невідстрочена змінна винагорода	Відстрочена змінна винагорода
При винагороді до розміру особливо великої суми	60% базового значення змінної винагороди	40% базового значення змінної винагороди
При винагороді вище особливо великої суми	60% від 500 000 PLN + 40% з перевищення понад 500 000 PLN	40% від 500 000 PLN + 60% з перевищення понад від 500 000 PLN

4. Змінна невідстрочена винагорода виплачується у формі готівкового компонента 1 липня після закінчення періоду преміювання, а компонент у формі признається до 1 липня після закінчення періоду преміювання. Після конвертації фантомних акцій у готівку та періоду утримання, компонент у формі інструмента виплачується 1 липня другого року, що настає після закінчення періоду преміювання.
5. У випадку змінних винагород, до яких Принципи застосовуються в обмеженому обсязі, про який йдеться в § 1 п. 3, змінний компонент винагороди виплачується в повному обсязі у готівковій формі 1 липня після закінчення періоду преміювання.
6. Основне значення кожного компонента відстроченої змінної винагороди ділиться на п'ять рівних частин на окремі розрахункові періоди.
7. Готівковий компонент відстроченої змінної винагороди виплачується по закінченню розрахункового періоду у формі готівкового компонента 1 липня. – відповідно до п. 11.
8. Компонент у формі інструмента відстроченої змінної винагороди встановлюється по закінченню розрахункового періоду до 1 липня, після перерахунку фантомних акцій на готівку і періоду утримання він виплачується 1 липня – відповідно до п. 11.
9. Якщо до 30 червня після закінчення періоду преміювання не буде прийнято рішення Загальних зборів щодо фінансової звітності Банку, про яку йдеться в § 8 п. 2, терміни, про які йдеться в п. 6-9, зміщуються на строк, який мине від 30 червня до дати прийняття вищезгаданого рішення.
10. Значення виплат змінної винагороди завжди заокруглюються вгору до цілих значень. Значення кількості фантомних акцій не заокруглюються.
11. Роки виплати внесків змінної відстроченої винагороди, про які йдеться в попередніх пунктах, визначаються за таблицею нижче, де «N» - це рік виплати невідстроченої винагороди у формі готівкового компонента.

Transza	Składnik	Rok wypłaty
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	Готівка	N+5
Внесок 5 В	Інструмент	N+6

#### § 16.

Не раніше, ніж за 30 календарних днів перед виплатою змінної винагороди Наглядова Рада визначає, чи були в періоді оцінки, що дорівнює, зокрема, останнім трьома роками, умови зменшення змінної винагороди (malus), використовуючи для цих вирішень наступну схему оцінки:

- 1) суттєве погіршення результатів Банку через:
  - a) виникнення балансового збитку або загрози виникнення балансового збитку,
  - b) виникнення небезпеки неплатоспроможності або втрати ліквідності,
- 2) відбулись суттєві негативні зміни у власному капіталі Банку,
- 3) порушення членом Правління вимог законодавства, положень, процедур або обов'язків що впливають із трудових відносин члена Правління або допущення ним істотних помилок, наприклад, поведінка, яка суперечить Кодексу етики, правилами щодо комплаєнс або базовим цінностям, особливо в напрямках управління ризиком,
- 4) коригування реалізації результатів/цілей і рівня реалізації результатів/цілей члена Правління Банку, погіршення результатів напрямку, за яким здійснює нагляд член Правління Банку,
- 5) встановлення змінної винагороди на підставі неправильної інформації, яка вводить в оману або в результаті шахрайських дій конкретного члена Правління Банку.

#### § 17.

1. Приймаючи рішення про виплату членам Правління Банку змінної винагороди, Наглядова Рада може прийняти рішення про:
  - 1) можливе обмеження розміру коштів на змінну винагороду, враховуючи:
    - a) вплив на власні кошти та коефіцієнт платоспроможності, щоб виплата змінної винагороди не обмежувала можливості їх посилення,
    - b) вплив на витрати на капітал, щоб виплата змінної винагороди не обмежувала можливості збереження відповідної бази капіталу,
    - c) бажаний профіль ризику Банку, в т.ч. пов'язані з цим витрати,
    - d) фінансові результати Банку відносно довгострокових планів розвитку;
  - 2) тимчасову зміну, в разі надзвичайних і непередбачених обставин Банку, інших ніж перераховані в п.1, що вимагають консервативного підходу до змінної винагороди членів Правління Банку:
    - a) пропорцій відстроченої і невідстроченої змінної винагороди, згаданої в § 15, на користь збільшення частки відстроченої змінної винагороди,
    - b) тривалості періодів відстрочки виплат змінної винагороди, визначених в Положенні про принципи винагороди членів Правління, шляхом їх продовження і термінів, з яких:
      - базове значення змінної винагороди перераховується у вартість інструментів,
      - вартість фінансових інструментів буде основою для перерахунку інструменту в готівку для виплати,
    - c) пропорції між готівковим компонентом та компонентом у формі інструменту, згаданої §15, на користь збільшення частини змінної винагороди у формі інструменту.
2. У випадку рішення Наглядової Ради про зменшення коштів на змінну винагороду, змінна винагорода окремих членів Правління Банку зменшується пропорційно аж до отримання загальної суми коштів, передбаченої Наглядовою Радою для виплати.

3. Зміни, які відбулися після рішення Наглядової Ради, але до виплати, а саме:
  - 1) зміна розміру надбавок до винагороди, яка виникає з чинного законодавства,
  - 2) зростання змінної винагороди у формі інструменту, перерахованого на готівку, що виникає зі зростання курсу акцій,
  - 3) зростання відстроченої змінної винагороди у готівковій формі в результаті врахування справедливої процентної ставки, не вимагають додаткового рішення Наглядової Ради.
4. Застосування обмеження, про яке йдеться в § 1 п. 3, не виключає застосування п. 1 п.п. 1.

#### Розділ 7

#### Компонент винагороди у готівковій формі та у формі інструменту

##### § 18.

Відстрочена та невідстрочена змінна винагорода членів Правління Банку складається з таких компонентів:

- 1) готівкового, який складає 50% змінної винагороди,
- 2) у формі інструменту, який складає 50% змінної винагороди.

##### § 19.

1. 50% змінної винагороди, як у невідстроченій, так і у відстроченій частині, є інструментом у формі фантомних акцій. У випадку змінних винагород, до яких Принципи застосовуються в обмеженому обсязі, про який йдеться в § 1 абз. 3, змінний компонент винагороди виплачується повністю готівкою.
2. 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 врахування структурованих депозитів і депозитного рахунку ІКЕ, станом на останній день січня.
3. Застосування справедливої ставки охоплює період від дати виплати грошового компонента невідстроченої змінної винагороди за певний період преміювання до дати виплати кожної частини грошового компонента відстроченої винагороди. Процентна ставка за грошовим компонентом розраховується щорічно від частини відстроченої винагороди, що залишається до виплати, відповідно до справедливої процентної ставки, яку Банк встановлює у січні даного календарного року. Капіталізовані відсотки з тієї частини грошового компонента, який не підлягає виплаті у формі внеску відстроченої винагороди, додаються до відстроченої частини, яка залишається до сплати у наступні роки на основі складених відсотків.

##### § 20.

1. Фантомні акції розраховуються за такою формулою:

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

2. Щодо невідстроченої змінної винагороди, що виплачується у формі інструменту, розрахунок належної кількості фантомних акцій відбувається за формулою, вказаною у п. 1, після набуття, у відповідності до Положення, членом Правління Банку повноважень для виплати змінної винагороди у вигляді інструменту.
3. Щодо відстроченої змінної винагороди, що виплачується у формі інструменту, розрахунок належної кількості фантомних акцій здійснюється за формулою, зазначеною у п. 1 та з урахуванням § 15 цього Положення, шляхом встановлення максимальної кількості фантомних акцій, право на які член Правління Банку зможе набути в цей період відстрочення (попередній розрахунок).
4. Член Правління не може розпоряджатися фантомними акціями.
5. Банк виплачує члену Правління Банку змінну винагороду (відстрочену або невідстрочену), що встановлюється у формі інструменту, після перерахунку фантомних акцій на грошову суму відповідно до наведеної нижче формули:

$w = I * kw$ , де:			
$w$ - це винагорода, яка виплачується члену Правління в результаті перерахунку фантомних акцій на грошову суму	$I$ - це кількість фантомних акцій, яка підлягає перерахунку на грошову суму	$kw$ - власний капітал Банку станом на 31 грудня року, який передувє виплаті	* - це знак множення

6. Після виплати винагороди, зазначеної в п. 5, член Правління Банку не матиме до Банку жодних прав, пов'язаних з фантомними акціями.

##### § 21.

Член Правління отримує від Банку актуальну інформацію щодо розрахованої та виплаченої змінної винагороди за даний рік.

#### Розділ 8

#### Принципи набуття права на змінну винагороду у разі розірвання трудового контракту

##### § 22.

1. Принципи встановлення і виплати змінної винагороди продовжують застосовуватися також після смерті члена Правління Банку, причому право на виплату переходить у рівних частках на чоловіка або дружину, а також на інших осіб, які задовольняють вимогам для отримання допомоги члена родини, або на спадкоємців.
2. У випадку розірвання трудового контракту у зв'язку із порушенням обов'язків за трудовим контрактом, члену Правління Банку не належить змінна винагорода (як нарахована і встановлена, так і не нарахована і не встановлена).
3. Припинення повноважень члена Правління Банку:
  - 1) після закінчення періоду преміювання не призводить до втрати права на змінну винагороду,
  - 2) протягом періоду преміювання не призводить до втрати права на пропорційну частину змінної винагороди.

#### Розділ 9

#### Принципи набуття права на змінну винагороду у випадку юридичних випадків, що призводять до неможливості чи перешкоди для виплати змінної винагороди у вигляді інструмента

##### § 23.

У разі виникнення юридичних випадків, що спричиняють неможливість або труднощі з виплатою змінної винагороди у вигляді інструмента, Наглядова Рада 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 близького до ефекту, який був би досягнутий, у випадку, якщо подібних юридичних випадків не відбулося.

#### **Розділ 10**

##### **Гарантована змінна винагорода, стратегії хеджування та страхування, що стосуються винагороди**

###### **§ 24.**

1. Забороняється встановлення гарантованої змінної винагороди члену Правління Банку.
2. У жодному разі не допускаються власні стратегії хеджування, а також викуп страхування, що стосується винагороди і відповідальності члена Правління Банку. 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 випадкудопускаються, якщо не мають на меті нейтралізувати заходи, прийняті щодо членів Правління Банку в рамках реалізації даного Положення.
3. З метою забезпечення виконання заборони, зазначеної в абз. 2, перше речення, Банк отримує від членів Правління Банку, внесені в трудовий контракт, відповідні заяви про незастосування цими особами заборонених стратегій і страхування.

#### **Розділ 11**

##### **Максимальне співвідношення винагороди членів Правління до винагороди інших працівників**

###### **§ 25**

Максимальне співвідношення середньої загальної винагороди брутто членів Правління в річній розбивці до середньої загальної винагороди брутто інших працівників Товариства в річній розбивці становить 1:36.

#### **Розділ 12**

##### **Вимоги до звіту про винагороду**

###### **§ 26**

1. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо:
  - 1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління Банку за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
  - 2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності Положенню;
  - 3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління Банку за відповідною функцією управління;
  - 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 членам Правління Банку змінної винагороди;
  - 6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо: повноважень та складу комітету з питань призначень і винагороди; 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 цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.
2. Звіт про винагороду членів Правління Банку додатково має містити інформацію щодо:
  - 1) фактичної присутності члена Правління на засіданнях правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
  - 2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;
  - 3) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Правління Банку.
3. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Правління Банку 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 членів Правління Банку 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 звітного фінансового року;
  - 2) у разі участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління Банку протягом звітного фінансового року.
5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління Банку (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

#### **Розділ 13**

##### **Порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду Членів Правління та обсяг відомостей, що містяться у звіті**

###### **§ 27**



1. Наглядова Рада затверджує звіт про винагороду членів Правління за поданням і після його розгляду Комітетом з питань призначень і винагороди.
2. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Правління Банку 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.

**Розділ 14**  
**Заключні положення**  
§ 28

1. Наглядова Рада затверджує Положення про принципи працевлаштування і оплати праці членів правління за поданням та після його розгляду комітетом з питань призначень і винагороди.
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 протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження/внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду.
4. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди правління, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті окремо щодо правління 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 звітного 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. Наглядова Рада може прийняти рішення щодо проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку.
6. В Банку не проводиться періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди.
7. У питаннях, не врегульованих цим Положенням, застосовуватиметься індивідуальне положення трудового контракту даного члена Правління і вимоги чинного українського та польського законодавства, якщо вони не суперечать українському законодавству.