

**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	5
Розділ 5 Принципи винагороди за особливі досягнення в роботі	7
Розділ 6 Принципи встановлення і виплати змінної винагороди	7
Розділ 7 Компонент винагороди у готівковій формі та у формі інструменту	9
Розділ 8 Принципи набуття права на змінну винагороду у разі розірвання трудового контракту	10
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	10
Розділ 10 Гарантована змінна винагорода, стратегії хеджування та страхування, що стосуються винагороди	10
Розділ 11 Максимальне співвідношення винагороди Членів Правління Банку до винагороди інших працівників	10
Розділ 12 Вимоги до звіту про винагороду Членів Правління Банку	10
Розділ 13 Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду Членів Правління Банку	11
Розділ 14 Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення Положення	11
Розділ 15 Заключні положення	11

Розділ 1
Загальні положення

§ 1.

1. Положення про принципи працевлаштування і оплати праці Членів Правління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК» (далі - «Положення») визначає правила та форму працевлаштування осіб, що виконують функції Членів Правління Банку, правила розірвання з ними договорів, а також правила призначення та виплати їм винагород або інших оплат.
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 Членів Правління Банку 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 Члена Правління Банку, 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 Члену Правління Банку 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 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 Члену Правління Банку і базується на вартості власного капіталу;
- 2) РКО ВР – Польський акціонерний банк "РКО Bank Polski S.A.";
- 3) Банк - АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "КРЕДОБАНК" (АТ «КРЕДОБАНК»);
- 4) Група Капіталу РКО ВР – РКО ВР та дочірні компанії РКО ВР у розумінні Міжнародних стандартів фінансової звітності, а у випадку суб'єктів господарювання з дочірніми компаніями – група капіталу даного суб'єкта господарювання у розумінні Міжнародних стандартів фінансової звітності;
- 5) 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;
- 6) 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;
- 7) 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;
- 8) період відстрочення – 5 років, до складу яких входить п'ять розрахункових періодів, період відстрочення починається з дня виплати Члену Правління Банку невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена Члену Правління Банку 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;
- 9) період оцінки – період, що передує виплаті окремих компонентів змінної винагороди і охоплює, зокрема, останні 4 роки, на основі яких встановлюється право Члена Правління Банку на виплату;
- 10) період преміювання – період фінансового (календарного) року, протягом якого Член Правління Банку реалізує цілі MbO, що підлягають оцінці;
- 11) період утримання – річний період, що розпочинається у день надання інструменту та закінчується в день, коли після перерахунку акцій у готівку здійснюється виплата;
- 12) розрахунковий період – період 12 місяців, що рахується від 1 липня до 30 червня, із закінченням якого Член Правління Банку може набути право на наступну частину відстроченої змінної винагороди;
- 13) Наглядова Рада Банку – Наглядова Рада АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДОБАНК»;
- 14) 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;
- 15) готівковий компонент – частина змінної винагороди, яка виплачується у грошовій формі;
- 16) компонент у формі інструменту – частина змінної винагороди, яка виплачується із застосуванням фантомних акцій;
- 17) базове значення змінної винагороди або базове значення – максимальне значення змінної винагороди за даний період преміювання;
- 18) коефіцієнт коригування – показник зміни суми премії відносно рівня досягнення цілей, встановлених у Річній Ноті РКО ВР за даний фінансовий (календарний) рік;
- 19) винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання Члена Правління Банку, за виконання вкладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким Членом Правління Банку та Банком договору та рішенням Наглядової Ради Банку;
- 20) виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з Членом Правління Банку та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);
- 21) фіксована винагорода - складова винагороди Члена Правління Банку, яка:
 - ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і працівником, або штатного розпису Банку;
 - відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
 - не залежить від результатів діяльності Банку;
 - може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
 - не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
 - має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
 - має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання Членом Правління Банку його (її) функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
- 22) змінна винагорода - складова винагороди Члена Правління Банку, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

- 23) програма стимулювання - заходи грошового та/або негрошового стимулювання Члена Правління Банку 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);
- 24) система винагороди - сукупність заходів стимулювання Члена Правління Банку, 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

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 Банку впродовж періоду, меншого за шість місяців;
 - 2) один місяць при виконанні функцій Члена Правління Банку впродовж періоду не менше шести місяців;
 - 3) три місяці при виконанні функцій Члена Правління Банку 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 Банку, зокрема внаслідок смерті, відкликання або подання заяви про звільнення, трудовий контракт розривається в останній день виконання функцій без необхідності розірвання трудового контракту або вчинення інших 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 спосіб 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. Шаблон трудового контракту є додатком до цього Положення.
11. Шаблон трудового контракту Членів Правління Банку, 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 Банку:

- 1) має право на виплату зі звільнення (вихідну допомогу), пов'язану з розірванням трудового контракту з ініціативи Наглядової Ради у зв'язку з припиненням повноважень Члена Правління Банку на підставі п.5 ст.41 Кодексу Законів про працю України, у розмірі шестимісячного середнього заробітку розрахованого відповідно до вимог законодавства України або шестикратною сталою винагородою, визначеною в Трудовому контракті, залежно від того, яка з виплат буде більшою, за умови якщо припинення виконання повноважень Члена Правління з ініціативи Наглядової Ради відбувається за відсутності застосування дисциплінарного стягнення до Члена Правління.
- 2) має право на виплату зі звільнення пов'язану з припиненням трудового контракту у зв'язку з припиненням функцій Члена Правління Банку, з підстав, передбачених умовами трудового контракту, окрім випадку виникнення підстави розірвання трудового контракту з ініціативи Наглядової Ради у зв'язку з припиненням повноважень Члена Правління Банку на підставі п.5 ст.41 Кодексу Законів про працю України, в розмірі, визначеному Наглядовою Радою, який не може бути вищим ніж трикратна стала місячна винагорода, за умови виконання функцій Члена Правління Банку протягом дванадцяти місяців поспіль до припинення трудового контракту - з урахуванням §5. При цьому, до строку виконання функцій Члена Правління Банку зараховується період безперервного виконання функцій в Правлінні Банку безпосередньо перед укладенням трудового контракту.
- 3) 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 впливає з трудового контракту станом на дату його розірвання - з урахуванням § 6.

§ 5.

1. Виплати зі звільнення, зазначені у § 4, можуть бути призначені 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 впливають із контракту – з урахуванням пункту 10.
2. З метою забезпечення реалізації принципу винагороди позитивних результатів, а не невдач, у разі встановлення Члену Правління Банку виплати зі звільнення, 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 чотирьох 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 §5.
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 Члена Правління розпочати виконання роботи або про виконання роботи Членом Правління Банку не залежно від виду надання робіт/послуг, що виконуються/надаються на платній 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 Банку про свій намір розпочати працевлаштування або про працевлаштування у Групі

- Капіталу РКО ВР, не пізніше останнього дня виконання функцій Члена Правління Банку. У випадку настання обставин, про які йде мова у 1 реченні цього пункту, Член Правління зобов'язаний повернути неналежну частину виплати зі звільнення, якщо вона вже була виплачена – у розмірі, пропорційному строку, в якому він протягом трьох місяців працював або надавав послуги в Групі Капіталу РКО ВР за плату. Якщо відшкодування стосується неповного періоду місяця, то воно становитиме 1/3 наданої виплати зі звільнення, поділеної на 30 і помноженої на кількість днів оплачуваної діяльності, зазначеної у реченні 1, у цьому місяці.
6. Наглядова Рада Банку 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, п.3 § 4, не застосовується період відстрочення.
 8. При виплаті виплати зі звільнення, про яку йдеться в п.2 § 4, 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 передє року розірвання трудового контракту, та однієї третьої загальної річної винагороди даного Члена Правління Банку за рік, що передє 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. Виплата зі звільнення до суми, що становить еквівалент 50 000 євро, може виплачуватися Членові Правління Банку негайно, а ймовірний надлишок цієї суми розраховується та виплачується відповідно до правил, передбачених для компонентів змінної винагороди.
 9. При визначенні компонентів змінної винагороди, що підлягають виплаті за даний період преміювання, виплата зі звільнення, про яку йдеться в п.2 § 4, виплачена раніше до суми 50 000 євро, зараховується до невідстроченої змінної винагороди.
 10. Якщо член Правління має право на вихідну допомогу відповідно до трудового законодавства, він (вона) не має права на виплату зі звільнення, зазначену в § 4 п. 2.

§ 6.

1. Заборона конкурентної діяльності для Члена Правління Банку 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 укладенням трудового контракту,
 - 2) припиняє дію перед закінченням періоду про який іде мова в п.1, у випадку:
 - а) якщо Член Правління Банку вступить на посаду в органі іншого товариства, права за акціями або частками якого здійснюють польські: Державне Казначейство, органи місцевого самоврядування або їхні об'єднання, державні юридичні особи або комунальні юридичні особи,
 - б) початку виконання роботи або надання послуг з будь-якої правової підстави у Групі Капіталу РКО ВР.
2. 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.
3. Інші технічні та організаційні питання, пов'язані із забороною конкурентної діяльності, що не врегульовані Положенням, можуть бути визначені в індивідуальній додатковій умові Члена Правління Банку.
4. У разі настання обставин, зазначених у пункті 1 п.2 літ. б цього параграфу, Член Правління Банку зобов'язаний повернути неналежну частину компенсації за заборону конкурентної діяльності, якщо вона вже була виплачена. Якщо відшкодування стосується неповного періоду місяця, воно розраховується як сума компенсації за місяць, поділена на 30 і помножена на кількість днів оплачуваної активності, зазначених у пункті 1 п.2 літ. б, у цьому місяці.
5. Обов'язок негайно інформувати Банк про надання робіт або послуг у Групі Капіталу РКО ВР, зазначених у § 5 п. 5 та § 6 п. 1 пп. 2 літ. б, покладається на Члена Правління Банку.

Розділ 3

Принципи оплати праці – фіксована винагорода

§ 7.

1. Фіксована винагорода визначається як конкретна грошова сума, встановлена у трудовому контракті Члена Правління Банку та затверджена Наглядовою Радою Банку. При встановленні розміру фіксованої винагороди Наглядова Рада Банку враховує параметри та критерії, визначені у внутрішніх політиках та документах Групи Капіталу РКО ВР, прийнятих з управлінською метою, у тому числі викладених у рішеннях Загальних Зборів РКО ВР щодо принципів формування винагороди Членів Правління Банку у Товариствах Групи Капіталу РКО ВР, у частині, що не суперечить законодавству України, статуту Банку та його внутрішнім документам, а також відповідно до вимог чинного законодавства України.
2. Член Правління Банку 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".
3. Фіксована винагорода повинна відповідати професійному досвіду та обсягу відповідальності Члена Правління Банку.
4. Загальний розмір фіксованої винагороди кожного Члена Правління Банку відповідає принципу нейтральності з точки зору статі.
5. З метою забезпечення узгодженості політики винагороди Членів Правління Банку у Товариствах Групи Капіталу РКО ВР, а також дотримання загальноприйнятих положень, розмір фіксованої винагороди Членів Правління Банку визначається шляхом консультування Банку з підрозділом з питань людських ресурсів РКО ВР.
6. Банк нараховує та виплачує Члену Правління Банку щомісячно винагороду в національній валюті України (гривні) таким чином, щоб сума, належна Члену Правління Банку (до сплати всіх податків і зборів відповідно до законодавства України) становила еквівалент винагороди в доларах США, який зазначений в Трудовому контракті Члена Правління Банку. При цьому, всі податки і збори утримуються і сплачуються Банком відповідно до законодавства України. Для розрахунку винагороди застосовується курс національної валюти України (гривні) до долара США, який являється середнім курсом продажу долара США на готівковому ринку України, визначеного уповноваженими працівниками напряму казначейства АТ "КРЕДОБАНК" згідно офіційних джерел (фінансового інтернет-порталу finance.ua, у випадку його недоступності – kurs.com.ua, minfin.com.ua та ін.) у банках та обмінних пунктах всіх регіонів України за день, що передє дню нарахування винагороди, проте не вище 110% від значення офіційного курсу долара США, встановленого Національним банком України, станом на дату розрахунку винагороди. У разі неможливості визначення уповноваженими працівниками напряму казначейства АТ "КРЕДОБАНК" курсу долара США за даними (фінансового інтернет-порталу finance.ua, у випадку його недоступності – kurs.com.ua, minfin.com.ua та ін.) у банках та обмінних пунктах всіх регіонів України, для розрахунку винагороди застосовується офіційний курс долара США, встановлений Національним банком України на день нарахування винагороди.
7. У разі якщо в рамках щорічного перегляду, який проводиться підрозділом з питань людських ресурсів РКО ВР, буде виявлено перевищення розміру винагороди Членів Правління Банку порівняно з максимальним рівнем фіксованої винагороди, визначеної для відповідного масштабу діяльності Банку відповідно до параметрів, зазначених у загальнообов'язкових положеннях, про які йдеться в п. 1, Банк готує обґрунтування можливості збереження такого розміру винагороди.
8. Обґрунтування, про яке йдеться в п. 7 повинно:

- 1) містити опис виняткових обставин, що стосуються Банку та/або ринку, на якому він здійснює діяльність, які можуть обґрунтувати найм та утримання керівників із вищим рівнем винагороди, причому такі обставини не обов'язково мають бути непередбачуваними і можуть бути результатом діяльності самого Банку,
- 2) передбачати:
 - a) отримання висновків від відповідних підрозділів з нагляду за бізнесом та власницькою діяльністю, а також контролінгу РКО ВР,
 - b) розгляд та схвалення Правлінням РКО ВР, яке на підставі поданого обґрунтування та рекомендацій підрозділу з питань людських ресурсів РКО ВР визначає рекомендований максимально допустимий рівень винагороди Членів Правління Банку, відповідно до параметрів та критеріїв, визначених у загальнообов'язкових положеннях, про які йдеться в п. 1.
9. При підготовці рекомендацій щодо максимально допустимого рівня винагороди Членів Правління Банку, про які йдеться у п. 7, підрозділ з питань людських ресурсів РКО ВР використовує, зокрема, щорічну оцінку масштабу діяльності Банку, передбачену § 8 п. 2.
10. У разі, якщо Банк повідомить про відсутність або неналежне оформлене обґрунтування, про яке йдеться в п. 7, або у разі відмови у схваленні рекомендованого максимально допустимого рівня винагороди, передбаченого в п. 8 пп. 2 літ. b, підрозділ з питань людських ресурсів РКО ВР інформує Банк про необхідність приведення розміру винагороди у відповідність до загальнообов'язкових положень. Таке приведення у відповідність здійснюється у відповідності до рекомендацій Комітету з питань призначень та винагороди за рішенням Наглядової Ради Банку, з дотриманням чинних вимог законодавства України, статуту Банку та внутрішніх нормативних документів Банку.

Розділ 4

Принципи оплати праці – змінна винагорода

§ 8.

1. Загальна сума (базова вартість) змінної винагороди Члена Правління Банку за відповідний період преміювання не може перевищувати: значення, визначеного для масштабу діяльності Банку відповідно до параметрів, визначених у загальнообов'язкових положеннях, зазначених із додатковою управлінською метою в рішенні Загальних зборів РКО ВР щодо принципів винагороди Членів Правління РКО ВР.
2. Факт того, чи відповідає Банк критеріям, що стосуються масштабів діяльності, котрі впливають із загальнообов'язкових положень, про які йдеться в п. 1, визначає Банк і підтверджує структурний підрозділ РКО ВР з питань власницького нагляду над Товариствами Групи Капіталу РКО ВР.
3. 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 Члена Правління Банку за відповідний фінансовий (календарний) рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди за цей рік.
4. Змінна винагорода може виплачуватися Члену Правління після:
 - 1) позитивної оцінки Наглядовою Радою Банку ефективності діяльності Правління Банку в цілому та кожного Члена Правління Банку зокрема;
 - 2) затвердження фінансової звітності за минулий фінансовий (календарний) рік;Банк нараховує/виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.
5. Загальний розмір змінної винагороди кожного Члена Правління Банку відповідає принципу нейтральності з точки зору статі.
6. При нарахуванні та виплаті Члену Правління Банку змінної винагороди застосовується курс національної валюти України (гривні) до долара США, який визначається відповідно до п. 6 §7 цього Положення.

§ 9.

1. Члени Правління Банку охоплені системою управління за цілями, іменованою надалі "MbO".
2. Цілі MbO призначаються на період преміювання (фінансовий (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 (malus).
3. Управлінські цілі Членів Правління Банку повинні бути узгодженими з цілями всієї Групи Капіталу РКО ВР.
4. Цілі повинні гарантувати:
 - 1) мотивацію до такої роботи та поведінки, щоб Банк та Група Капіталу РКО ВР досягли найкращих, стабільних фінансових результатів у довгостроковій перспективі,
 - 2) сприяння правильному та ефективному управлінню ризиками та запобігання надмірному ризику, що перевищує затверджену Наглядовою Радою Банку схильність до ризику,
 - 3) сприяння реалізації стратегії діяльності Банку і Групи Капіталу РКО ВР а також уникнення конфлікту інтересів.
5. Характер та призначення конкретних критеріїв оцінки ефективності для окремих Членів Правління Банку 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.
6. Управлінські цілі окремих Членів Правління Банку 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.
7. Для реалізації вимог щодо цілей, зазначених у п. 4, цілі повинні підлягати консультації з підрозділами РКО ВР:
 - 1) з питань контролінгу з напрямку фінансів та бухгалтерського обліку, які діють за погодженням із Членом Правління РКО ВР, що здійснює нагляд за напрямком фінансів та бухгалтерського обліку у частині встановлення та розрахунку фінансових цілей,
 - 2) з питань людських ресурсів РКО ВР, стратегії та власницького нагляду, щодо інших цілей.

§ 10.

1. Цілі MbO, їх значення та вагу встановлює Наглядова Рада Банку:
 - 1) на основі пропозиції Голови Правління Банку, опрацьованої підрозділом з питань контролінгу спільно з підрозділом з питань персоналу Банку,
 - 2) на підставі рекомендацій Комітету з питань призначень і винагороди,
 - 3) до кінця березня періоду преміювання.
2. Член Правління Банку зобов'язаний негайно ознайомитися з визначеними цілями MbO.
3. 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 Банку:

- 1) на основі пропозиції Голови Правління, опрацьованої підрозділом з питань контролінгу спільно з підрозділом з питань персоналу Банку;
- 2) на підставі рекомендацій Комітету з питань призначень і винагород;
- 3) 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, очікуваному та максимальному преміальному рівню реалізації цілей MbO, складають відповідно:

Мінімальний преміальний рівень сумарної реалізації цілей MbO	Мінімальний показник к преміювання	Очікуваний преміальний рівень сумарної реалізації цілей MbO	Показник преміювання	Максимальний преміальний рівень сумарної реалізації цілей MbO	Максимальний показник преміювання
80%	20% бази, про яку йдеться в п. 7 цього параграфу	100%	50% бази, про яку йдеться в п. 7 цього параграфу	120%	83% бази, про яку йдеться в п. 7 цього параграфу

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 MbO за формулою:

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

5. Показники преміювання підлягають лінійному збільшенню відповідно в діапазоні від очікуваного до максимального рівня сумарної реалізації цілей MbO за формулою:

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

6. Сума премії збільшується на коефіцієнт коригування відповідно до ступеня реалізації цілей, визначених у Річній Ноті PKO BP на цей фінансовий (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:

- 1) на підставі рівня реалізації цілей з Річної Ноти Банку (X) встановлюється відповідний йому рівень коефіцієнта коригування (Y),
- 2) сума премії, розрахована на підставі ноти MbO, множиться на визначений коефіцієнт коригування (премія = сума, нарахована на підставі ноти MbO * Y).
7. Підставою для розрахунку премії є фіксована винагорода, виплачена Члену Правління Банку за період преміювання.
8. Розрахунки вимірюваних цілей заокруглюються до двох знаків після коми.
9. Рівень загального виконання комбінованої цілі MbO розраховується як добуток ступеня реалізації цілей, що становлять окремі компоненти цілі MbO, та присвоєних їм ваг.
10. 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.
11. Розрахунок рівня досягнення цілей і показника преміювання здійснюється із врахуванням пар. 8 п. 1 Положення.

§ 13.

1. 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.
2. Член Правління Банку:
 - 1) котрий протягом строку преміювання переймає функції іншого Члена Правління Банку, бере на себе реалізацію цілей, попередньо встановлених на цій посаді,
 - 2) функція котрого в Правлінні була створена протягом періоду преміювання, може отримати від Наглядової Ради Банку цілі на час до кінця періоду преміювання.
3. Рівень реалізації цілей Члена Правління Банку:
 - 1) про який йдеться в п. 2 п.п.1,
 - 2) 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 Банку.
4. Рівень реалізації цілей Члена Правління Банку, 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 Банку в індивідуальному порядку.

Розділ 5

Принципи винагороди за особливі досягнення в роботі

§ 14.

1. В обґрунтованих випадках Членам Правління Банку може призначатися нагорода за особливі досягнення в роботі, яка є складовою змінної частини винагороди.
2. Нагороди встановлює Наглядова Рада:
 - 1) з власної ініціативи,
 - 2) за заявою Голови Правління Банку (підготовка супровідних документів проводиться підрозділом з питань персоналу Банку).
3. Заяви щодо встановлення нагороди вимагають визначення пропонованої вартості нагороди та обґрунтування.
4. Нагорода зараховується до останнього періоду преміювання, за який її встановлено.

Розділ 6

Принципи встановлення і виплати змінної винагороди

§ 15.

1. Змінна винагорода Члена Правління Банку може бути зменшена Наглядовою Радою Банку, навіть до повного позбавлення права на цю винагороду та/або прийняття рішення про повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди), у випадках, якщо до дати виплати (зокрема, протягом періоду оцінки, що дорівнює щонайменше чотирьом останнім рокам) Член Правління Банку допустив:
 - 1) істотні порушення зобов'язань за трудовим договором,
 - 2) неналежне виконання визначених завдань,
 - 3) істотні проступки в дотриманні вимог законодавства або стандартів обслуговування клієнтів,
 - 4) істотну поведінку стосовно інших працівників і співробітників, яка порушує правила соціального співіснування.
2. 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. Голова Наглядової Ради Банку надає Члену Правління Банку, винагорода якого змінилася внаслідок застосування п. 1 цього параграфу або § 16 п. 3, обґрунтування внесених коригувань.
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 (до суми в еквіваленті 200 000 євро)	60% від 500 000 PLN + 40% з перевищення понад 500 000 PLN	40% від 500 000 PLN + 60% з перевищення понад 500 000 PLN
При змінній винагороді понад еквівалент 200 000 євро	40% базового значення змінної винагороди	60% базового значення змінної винагороди

4. Змінна невідстрочена винагорода виплачується у формі готівкового компонента 1 липня після закінчення періоду преміювання, а компонент у формі інструменту призначається до 1 липня після закінчення періоду преміювання. Після конвертації фантомних акцій у готівку та періоду утримання, компонент у формі інструменту 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 інструменту 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. 4, терміни, про які йдеться в п. 4-5 та 7-8 цього параграфу, 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.

Внесок	Складник	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	Готівка	N+5
Внесок 5 В	Інструмент	N+6

§ 16.

1. Не раніше, ніж за 30 календарних днів перед виплатою змінної винагороди Наглядова Рада Банку визначає, чи були в періоді оцінки, що дорівнює, зокрема, останнім чотирьом рокам, умови зменшення змінної винагороди (malus), про які йдеться у п. 2 і 3 цього параграфу, оцінює вплив цих ознак на фінансову стійкість Банку, враховує причини, що призвели до їх виникнення, та приймає рішення відповідно до результатів оцінки.
2. Наглядова Рада Банку стосовно оцінки, зазначеної в пункті 1 цього параграфу, бере до уваги:
 - 1) суттєве погіршення результатів Банку через:
 - a) виникнення балансового збитку або загрози виникнення балансового збитку,
 - b) виникнення небезпеки неплатоспроможності або втрати ліквідності,
 - 2) суттєві негативні зміни у власному капіталі Банку,
 - 3) порушення Членом Правління Банку вимог законодавства, положень, процедур або обов'язків, що випливають із трудових відносин Члена Правління Банку або допущення ним істотних помилок, наприклад, поведінка, яка суперечить Кодексу Етики, правилам 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, оманливої інформації або в результаті шахрайських дій конкретного Члена Правління Банку.
3. Оцінка проводиться на основі останніх наявних фінансових річних даних, отриманих за результатами перевіреної, опублікованої фінансової звітності, з урахуванням обставин, що впливають на її рівень принаймні протягом періоду оцінювання.

§ 17.

1. Приймаючи рішення про виплату Членам Правління Банку змінної винагороди, Наглядова Рада Банку 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) пропорції 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 працевлаштування і оплати праці Членів Правління Банку, шляхом їх продовження і термінів, з яких:
 - базове значення змінної винагороди перераховується у вартість інструментів,
 - вартість 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. Наглядова Рада Банку приймає рішення щодо перегляду у бік зменшення / скасування / 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 чотирьом останнім рокам) виявлено факти:
 - 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
 - 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
 - 3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
 - 4) Національний банк України прийняв рішення про:
 - a) віднесення Банку до категорії проблемних;
 - b) віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 - c) відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
 - d) виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII "Прикінцеві положення" Закону України "Про банки і банківську діяльність";
 - 5) Член Правління Банку:
 - був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) Банку;
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.
3. У випадку рішення Наглядової Ради Банку про зменшення коштів на змінну винагороду, змінна винагорода окремих Членів Правління Банку зменшується пропорційно аж до отримання загальної суми коштів, передбаченої Наглядовою Радою Банку для виплати.
4. Зміни, які відбулися після рішення Наглядової Ради Банку, 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 Банку.
5. Застосування обмеження, про яке йдеться в § 1 п. 3, не виключає застосування п. 2 п.п. 1.
6. Наглядова Рада Банку 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.
7. Член Правління Банку зобов'язується повернути змінну винагороду Банку на підставі відповідного рішення Наглядової Ради Банку та отримання ним письмової вимоги Банку про необхідність повернення змінної винагороди.
8. Для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди Членів Правління Банку 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 Членів Правління Банку у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) Членів Правління Банку, повертаються Банку.

Розділ 7
Компонент винагороди у готівковій формі та у формі інструменту

§ 18.

- Відстрочена та невідстрочена змінна винагорода Членів Правління Банку складається з таких компонентів:
 - готівкового, який складає 45% змінної винагороди,
 - у формі інструменту, який складає 55% змінної винагороди.
- Наглядова Рада Банку має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пункті 3 §15 та в пункті 1 §18 цього Положення підхід виплати Члену Правління Банку 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 п'ять років.
- Наглядова Рада Банку приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди Члена Правління Банку за відповідний фінансовий (календарний) рік на період, що становить п'ять років, 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 має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пункті 3 §15 та в пункті 1 та 2 §18 цього Положення, до Члена Правління Банку, 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 Члену Правління Банку за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.
- Період відстрочення починається з дня виплати Члену Правління Банку невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена Члену Правління Банку 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:
 - 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
 - повної виплати в кінці періоду відстрочення.

§ 19.

- 55% 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.
- 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.
- 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 фінансового (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.

- 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 за 31 грудня періоду преміювання	/- це знак ділення

- 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.
- 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).
- Член Правління Банку не може розпоряджатися фантомними акціями.
- 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:

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

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

§ 21.

Член Правління Банку 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 відповідають 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 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 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 випадку допускаються, 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 п.2 (перше речення) Банк отримує від Членів Правління Банку внесені в трудовий контракт відповідні заяви про незастосування цими особами заборонених стратегій і страхування.
4. Член Правління Банку зобов'язується не передавати третім особам ризики зменшення/ скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків щодо винагороди, що передбачено умовами контракту, укладеного між Банком та Членом Правління Банку.

Розділ 11

Максимальне співвідношення винагороди Членів Правління Банку до винагороди інших працівників

§ 25.

Максимальне співвідношення середньої загальної винагороди брутто Членів Правління Банку в річній розбивці до середньої загальної винагороди брутто інших працівників Банку в річній розбивці становить 1:45.

Розділ 12

Вимоги до звіту про винагороду Членів Правління Банку

§ 26.

1. Звіт про винагороду Членів Правління Банку повинен містити інформацію щодо:
 - 1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені Членам Правління Банку, 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 Членам Правління Банку;
 - 4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої Членам Правління Банку 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 Членів Правління Банку додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий (календарний) рік інформацію щодо:
 - 1) фактичної присутності Члена Правління Банку на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий Член Правління Банку 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 повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь Членів Правління Банку 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 Членів Правління Банку 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 Членів Правління Банку протягом звітного фінансового (календарного) року.
 5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового (календарного) року позик, кредитів або гарантій Членів Правління Банку (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

Розділ 13

Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду Членів Правління Банку

§ 27.

1. Наглядова Рада Банку затверджує звіт про винагороду Членів Правління Банку за поданням і після його розгляду Комітетом з питань призначень і винагород.
2. Банк розміщує звіт про винагороду, виплачену Членам Правління Банку протягом звітного фінансового (календарного) року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою Радою Банку із забезпеченням можливості його перегляду.
3. Член Правління Банку 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 контракту в обсязі, який не може бути меншим, ніж установлено нормативно-правовими актами Національного банку України та/або іншим чинним законодавством України.

Розділ 14

Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення Положення

§ 28.

1. Наглядова Рада Банку затверджує Положення про принципи працевлаштування і оплати праці Членів Правління Банку за поданням та після його розгляду Комітетом з питань призначень і винагород.
2. Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), підрозділ 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.

Розділ 15

Заключні положення

§ 29.

1. Обсяг інформації про винагороду Членам Правління Банку, що включається до річного звіту Банку, визначено у §26.
2. Обсяг інформації про винагороду Членам Правління Банку, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж установлено цим Положенням.
3. Наглядова Рада Банку може прийняти рішення щодо проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку.
4. В Банку не проводиться періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди.
5. У питаннях, не врегульованих цим Положенням, застосовуватиметься індивідуальне положення трудового контракту даного Члена Правління Банку і вимоги чинного українського та польського законодавства (якщо вони не суперечать українському законодавству).