



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради АТ «КОМІНБАНК»

Протокол №29/04-1 від «29» квітня 2024 року

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду Правління, впливових осіб
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»
(версія 5.0)

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

Назва документа	Положення про винагороду Правління, впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК» (версія 5.0)	
Реєстраційний номер та дата реєстрації	№29/04-1 від 29.04.2024	
Рішення про затвердження документа	Протокол Наглядової ради АТ «КОМІНБАНК» від 29.04.2024 №29/04-1	
Дата набрання чинності	29 квітня 2024 року	
Необхідність подання документа до регулюючих та контролюючих органів	Ні	Найменування органів
		-
Підрозділ - розробник документа	Департамент методології та продуктів, Корпоративний секретар	
Рівень доступу	Публічний (для усіх юридичних та фізичних осіб, у т.ч. клієнтів, контрагентів Банку), розміщується на сайті Банку	
Назва та номер процесу		
Перелік пов'язаних ВНД	Декларація схильності до ризиків АТ «КОМІНБАНК». Кодекс корпоративного управління АТ «КОМІНБАНК». Стратегія управління ризиків АТ «КОМІНБАНК». Політика винагороди АТ «КОМІНБАНК».	
Перелік документів, що втрачають чинність із вступом в дію даного ВНД	Положення про винагороду Правління та підрозділів контролю Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (версія 4.0), затверджене Наглядовою радою 09.02.2022.	
Історія документа	Версія	Дата
Положення про винагороду Наглядової ради та Правління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	1.0	24.04.2019
Положення про винагороду Правління та підрозділів контролю Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	2.0	16.07.2020
Положення про винагороду Правління, підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	3.0	01.03.2021
Положення про винагороду Правління, впливових осіб, підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	4.0	09.02.2022
Положення про винагороду Правління, впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»	5.0	29.04.2024

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	4
II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ.....	5
III. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ ..6	
3.1. <i>Основні принципи системи винагороди членів Правління, впливових осіб.....</i>	<i>6</i>
3.2. <i>Складові та структура винагороди, критерії визначення розміру та порядок розрахунку розміру винагороди.....</i>	<i>7</i>
3.3. <i>Розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду</i>	<i>10</i>
IV. ПОРЯДОК ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ ТА ВИКОНАННЯ КРИТЕРІЇВ ВИНАГОРОДИ	10
4.1. <i>Оцінка ефективності роботи Правління, впливових осіб</i>	<i>11</i>
4.2. <i>Методи та порядок оцінки виконання критеріїв ефективності роботи</i>	<i>12</i>
V. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ	13
5.1. <i>Порядок, умови, форма та строки виплати винагороди членам Правління, впливовим особам.....</i>	<i>13</i>
5.2. <i>Порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування або повернення змінної винагороди</i>	<i>14</i>
VI. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ	15
VII. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	16
VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	18

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду Правління, впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК» (далі – **Положення та Банк відповідно**) розроблено ґрунтуючись на Політиці винагороди Банку та регламентує систему винагороди членів Правління Банку, впливових осіб за їх діяльність відповідно до умов трудових договорів.

1.2. Положення визначає:

- основні засади системи винагороди членів Правління Банку, впливових осіб за виконання ними своїх повноважень та обов'язків на займаних посадах;
- складові та структуру винагороди, критерії визначення розміру винагороди, порядок розрахунку розміру винагороди та порядок оцінки виконання цих критеріїв;
- порядок і умови виплати винагороди, форми виплати винагороди та строки виплати;
- порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування та повернення виплаченої змінної складової винагороди (її частин);
- методи та пояснення методів, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління, впливових осіб;
- розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду;
- порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів Правління Банку та впливових осіб.

1.3. Положення розроблено з урахуванням вимог чинного законодавства, у тому числі нормативно-правових актів Національного банку України (НБУ) та внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема:

- Законів України: «Про банки і банківську діяльність», «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», «Про оплату праці», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;
- Податкового Кодексу України та Кодексу законів про працю;
- Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління НБУ від 30.11.2020 №153 (у редакції постанови Правління НБУ 27.12.2023 [№ 189](#)) (далі – Положення НБУ №153);
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш (зі змінами);
- Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Стратегії управління ризиками АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Декларації схильності до ризиків АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Кодексу корпоративного управління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Кодексу поведінки (етики) АТ «КОМІНБАНК»;
- Політики винагороди АТ «КОМІНБАНК»;
- Порядку про оплату праці АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КОМІНБАНК»;
- інших актів чинного законодавства, враховуючи нормативно-правові акти Національного банку України, та внутрішніх нормативних документів Банку з питань оплати праці та виплати винагороди.

1.4. Положення спрямоване на стимулювання результативної та ефективної діяльності членів Правління Банку, впливових осіб з метою сприяння Банку в досягненні своїх бізнес-стратегій, прибутковості, стабільності та забезпечення виконання основних напрямків діяльності, прийнятих Загальними зборами акціонерів та Наглядовою радою Банку.

1.5. Трудові договори з членами Правління Банку, впливовими особами укладаються безстроково шляхом підписання Головою Правління наказу про прийняття на роботу. У Банку також можуть укладатися окремі договори (контракти) з членами Правління та впливовими особами.

1.6. Положення **не містить інформацію** щодо:

- програми стимулювання, яка включає інформацію про умови заходів грошового та/або негрошового стимулювання, і причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та

змінною частиною винагороди члена Правління, впливової особи (у зв'язку з відсутністю такої програми);

- принципів та параметрів системи негрошового стимулювання (по причині відсутності в Банку такої системи);

- додаткових пенсійних виплат (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів Правління, впливових осіб) (у зв'язку із не запровадженням Банком додаткових пенсійних виплат членам Правління, впливовим особам).

1.7. Банк не проводить періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди в Банку.

1.8. Положення є обов'язковим до виконання членами Правління Банку, впливовими особами та іншими працівниками Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати заробітної плати та інших доходів/витрат.

1.9. Інформація про винагороду членам Правління Банку та впливовим особам враховується у звіті про винагороду та звіті про управління Банку, що складаються у порядку, визначеному розділом VI цього Положення.

1.10. Положення є публічним та оприлюднюється шляхом розміщення на вебсторінці Банку у строк не пізніше 15 днів з дати затвердження/внесення змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ

2.1. В цьому Положенні терміни та скорочення вживаються в такому значенні:

Банк – АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КОМІНБАНК», АТ «КОМІНБАНК».

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі члена Правління (далі – член органу управління), впливової особи за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління, такою впливовою особою та Банком договору/ рішенням Наглядової ради (для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу), рішенням Правління, якщо інше не передбачено законодавством України та/або Статутом Банку (для всіх інших впливових осіб).

Виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом органу управління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором).

Вплихова особа - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління.

Корпоративне управління - система відносин між акціонерами (власниками) Банку, Наглядовою радою, Правлінням Банку та іншими зацікавленими особами, яка забезпечує організаційну структуру та механізми, через які визначаються цілі Банку, способи досягнення цих цілей, а також здійснюється моніторинг їх виконання. Корпоративне управління визначає спосіб розподілу повноважень і відповідальності між органами управління, а також способи прийняття ними рішень.

Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку - працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених главою 4.2 розділу 4 Політики винагороди АТ «КОМІНБАНК». Порядок визначення переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та його затвердження Наглядовою радою (спільним засіданням Наглядової ради та Правління Банку) здійснюється згідно з Політикою винагороди АТ «КОМІНБАНК».

Органи управління – Наглядова рада, Правління Банку.

Трудовий договір (контракт) – наказ Голови Правління, яким оформлюється укладання трудового договору з членами Правління Банку, впливовими особами. У наказі вказується посада згідно зі штатним розписом, дата початку роботи, умови праці (строк випробування, строк укладення трудового договору та ін.). Наказ є обов'язковим документом, який

підтверджує наявність трудових відносин і право допустити членів Правління, впливових осіб до роботи в АТ «КОМІНБАНК». Трудові відносини з членами Правління, впливовими особами можуть також оформлятися договорами/контрактами.

Політика винагороди - система підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб. Питання встановлення, нарахування, виплати та інших питань щодо політики винагороди членам Правління, впливовим особам регламентуються внутрішніми нормативними документами Банку, а саме: Політикою винагороди АТ «КОМІНБАНК», цим Положенням, Порядком про оплату праці АТ «КОМІНБАНК», Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КОМІНБАНК» тощо.

Працівник – в контексті цього Положення термін використовується для означення членів Правління, впливових осіб.

Система винагороди — сукупність заходів стимулювання членів органів управління, впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

Система внутрішнього контролю - сукупність правил і заходів контролю над організаційною та операційною структурою Банку, які включають процеси підготовки звітності і функції управління ризиками, комплаєнсу та внутрішнього аудиту.

НБУ – Національний банк України.

KPI (ключові показники ефективності, Key Performance Indicators) – в першу чергу, фінансові показники (як абсолютні величини, так і відносні коефіцієнти), досягнення яких забезпечить досягнення стратегічних цілей Банку.

OKR (цілі і ключові результати, Objectives and Key Results) — система визначення та досягнення ключових цілей та задач, яка направлена на командну проектну роботу. Цілі встановлюються як фінансові, так і не фінансові, а досягнення цілей оцінюється за декількома показниками, що дозволяє оцінити і причини, які вплинули на фактичне виконання цілей.

2.2. Інші терміни у цьому Положенні вживаються у значеннях, визначених законодавчими та нормативно-правовими актами України, внутрішніми нормативними документами Банку.

III. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ

3.1. Основні принципи системи винагороди членів Правління, впливових осіб

3.1.1. У Банку система винагороди членів Правління, впливових осіб забезпечує ефективне корпоративне управління, систему внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню Правлінням, впливовими особами корпоративних цінностей та довгострокових інтересів і стабільності Банку.

3.1.2. Система винагороди членів Правління, впливових осіб націлена на:

- забезпечення сталого розвитку;
- забезпечення та сприяння функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- досягнення стратегічних цілей Банку;
- заохочення високих індивідуальних результатів діяльності;
- формування відповідальності за досягнення колективних та корпоративних цілей, а також за прийняті протягом відповідних періодів ризику і результати такого прийняття;
- формування стандартів поведінки (етики) та роботи, що ґрунтуються на корпоративних цінностях та відповідають корпоративній культурі Банку.

3.1.3. Основними принципами формування системи винагороди членів Правління, впливових осіб є:

- забезпечення такого рівня винагороди, який був би достатнім для залучення та утримання професіоналів з необхідним рівнем знань та досвіду;

- винагорода має бути справедливою компенсацією для членів Правління, впливових осіб за їх діяльність в інтересах Банку;
- структура винагороди та її розмір мають бути прозорими і доступними для розуміння;
- утримання від прийняття значних ризиків;
- зв'язок винагороди з довгостроковими результатами діяльності;
- гендерна нейтральність та визначення з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.

3.1.4. Розмір фіксованої винагороди, що визначається Банком членам Правління, впливовим особам, має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (а також витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

3.1.5. При встановленні змінної винагороди членам Правління, впливовим особам Банк керується такими **принципами**:

1) сума винагороди члену Правління, впливовій особі визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів його(її) діяльності, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності члена Правління, впливової особи враховує кількісні та якісні критерії;

2) відстрочені винагороди виплачуються з урахуванням оцінювання результатів діяльності члена Правління, впливової особи за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує Стратегію Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризик, притаманні діяльності Банку;

3) змінна винагорода Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (CCO), Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу та керівника і працівників Служби внутрішнього аудиту, а також працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю згідно діючої Організаційної структури Банку, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за ними/підрозділами, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.

Банк під час здійснення виплат працівникам відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

3.1.5. Визначення та реалізація системи винагороди членів Правління, впливових осіб здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку (у разі такого визнання Національним банком України), дотримання/виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та недопущення стимулювання прийняття ризиків (ризикованих рішень), які перевищують допустимий рівень ризик-апетиту, визначений відповідно до Декларації схильності до ризиків АТ «КОМІНБАНК».

3.2. Складові та структура винагороди, критерії визначення розміру та порядок розрахунку розміру винагороди

3.2.1. Система винагороди членів Правління, впливових осіб включає в себе наступні **складові винагороди** - фіксовану та змінну винагороди.

Фіксована винагорода – складова винагороди, яка одночасно:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях (перелік яких передбачений п. 3.2.3 цього розділу Положення);
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління, впливовою особою, 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 функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Змінна винагорода - складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням.

3.2.2. **Структура винагороди** членів Правління Банку, впливових осіб складається з наступних видів винагороди:

До складу фіксованої винагороди входить:

- ✓ заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, посадових обов'язків) за посадовими окладами, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво;
- ✓ оплата праці за час перебування працівників у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на проживання тощо);
- ✓ доплати, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством (зокрема, доплати за суміщення посад, роботу в нічний час, роботу в надурочний час та святкові і вихідні дні, суми індексації заробітної плати, оплата, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткової) відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, тощо).

Фіксована винагорода є гарантованою та не залежить від фінансових результатів Банку, досягнення цілей, виконання повноважень.

Змінна винагорода включає:

- ✓ надбавки – це додаткові виплати (понад посадовий оклад) стимулюючого характеру, які нараховуються за конкретні заслуги або характеристики члена Правління, впливової особи та за високі досягнення в роботі. Надбавки виплачуються у межах фінансової можливості Банку, можуть бути виражені у відсотках до посадового окладу або у фіксованій сумі, розмір яких встановлюється членам Правління, впливовим особам відповідним рішенням Наглядової ради, Правління Банку (з урахуванням повноважень, визначених пунктом 3.3.1 цього розділу Положення). Надбавки є стимулюючими і не належать до обов'язкових, їх розмір може коливатись як в більший, так і в менший бік (включаючи повне позбавлення);
- ✓ винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер (винагорода за підсумками роботи за рік, одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці, наприклад, до ювілейних і пам'ятних дат, тощо);
- ✓ премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, що виплачуються відповідно до Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій в АТ «КОМІНБАНК»;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати, що включають заохочення і компенсаційні виплати та інші грошові виплати, які не передбачені чинним законодавством або які провадяться понад встановлені чинним законодавством норми у сумах та з періодичністю, які визначаються в межах повноважень, визначених пунктом 3.3.1 цього Положення.

При цьому, матеріальна допомога та інші грошові виплати соціального характеру, у т.ч. які мають одноразовий характер (наприклад, допомога у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, народження та оздоровлення дітей, поховання тощо) **не входять до змінної винагороди**.

3.2.3. Основними засадами системи винагороди членів Правління, впливових осіб є **критерії визначення розміру і порядок розрахунку розміру винагороди** (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди) та порядок **оцінки виконання** цих критеріїв.

Розмір винагороди членам Правління, впливовим особам визначається за наступними **критеріями визначення розміру винагороди** для встановлення (окремо):

Фіксованої винагороди:

- відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам та повноваженням члена Правління, впливової особи згідно з Організаційною структурою Банку;
- належний рівень організаційної відповідальності з огляду на функціональні обов'язки, повноваження, визначені посадовими інструкціями, умовами договору (у разі укладання договорів), розпорядчими документами та іншими внутрішніми нормативними документами Банку;
- розмір фіксованої винагороди має бути:
 - наперед визначений відповідно до умов договору, укладеного між Банком та членом Правління, впливовою особою, або штатного розпису Банку;
 - розумно обґрунтованим стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;
 - достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у т.ч. витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди;
 - незалежним від результатів діяльності Банку;
 - гарантованим та таким, що не може бути зменшеним або скасованим, затриманим або витребуваним для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
 - мати постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління Банку/впливовою особою його (її) функцій у Банку;
 - таким, щоб не стимулював членів Правління/впливових осіб до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Розмір фіксованої винагороди членам Правління Банку, впливовим особам також залежить від їх кваліфікації, досвіду роботи у фінансово-банківській системі, інтенсивності праці на займаних посадах, важливості, складності виконуваних ними функцій, та повинен бути справедливим.

Змінної винагороди:

- виконання обов'язків (попередне та виважене з урахуванням ризиків Банку), а також:
 - результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків члена Правління, впливової особи, визначених посадовими інструкціями, розпорядчими документами та іншими внутрішніми нормативними документами Банку;
 - результат діяльності члена Правління, впливової особи підрозділу, та сумарні результати діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку);
- виконання ключових показників роботи (KPI, OKR тощо);
- інші критерії, визначені у підходах до оплати винагороди членам Правління, впливовим особам, у т.ч. з урахуванням результатів оцінки їх ефективності та відповідності роботи, визначених цим Положенням та іншими внутрішніми нормативними документами Банку, зокрема Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КОМІНБАНК», Порядком про оплату праці в АТ «КОМІНБАНК» тощо.

Розмір змінної винагороди членам Правління Банку, впливовим особам також залежить від результатів фінансово-господарської діяльності Банку, його прибутковості, виконання Банком бізнес-планів та стратегій, пруденційних нормативів НБУ, ефективності функціонування в Банку системи внутрішнього контролю (у тому числі системи управління ризиками) та бізнес-процесів, а також особистого вкладу кожного члена Правління, впливової особи в досягнення мети діяльності Банку, що зазначена в Статуті Банку та інших внутрішніх нормативних документах Банку.

Змінна винагорода Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (CCO), Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу та керівника і працівників Служби внутрішнього аудиту, ґрунтується виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідною впливовою особою/ підрозділами, очолюваними цими впливовими особами, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не може бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.

3.2.4. **Розрахунок розміру винагороди** членам Правління Банку, впливовим особам здійснюється за критеріями, визначеними пунктом 3.2.3 цього Положення, та у відповідності до процедури, встановленої Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КОМІНБАНК» та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

3.2.5. Порядок **оцінки виконання критеріїв** визначення розміру винагороди передбачений розділом IV цього Положення.

3.3. Розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду

3.3.1. Розмір винагороди (фіксованої та змінної) членам Правління, впливовим особам встановлюється наступними органами управління з урахуванням вимог цього Положення, Політики винагороди АТ «КОМІНБАНК», норм чинного законодавства, Статуту АТ «КОМІНБАНК», а саме:

- Рішенням Наглядової ради для:
 - ✓ Голови та членів Правління Банку;
 - ✓ Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (CCO) та Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу;
 - ✓ керівника та працівників Служби внутрішнього аудиту;
- Рішенням Правління Банку, якщо інше не передбачено законодавством України та/або Статутом Банку, - для всіх інших впливових осіб.

3.3.2. Суми фіксованої винагороди членам Правління Банку, впливовим особам, встановленої з урахуванням критеріїв, визначених п. 3.2.3 глави 3.2 цього розділу Положення, відображаються у штатному розписі та у договорах (у разі їх укладання з членами Правління, впливовими особами).

3.3.3. Змінна винагорода членам Правління, впливовим особам встановлюється та виплачується (у тому числі за результатами оцінки ефективності діяльності, що проводиться у порядку, визначеному розділом IV цього Положення) на підставі окремих рішень Наглядової ради, Правління у межах повноважень, визначених пунктом 3.3.1 цього Положення.

Рішення щодо виплати змінної винагороди членам Правління Банку, впливовим особам приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), членів Правління, впливових осіб, дотримання/виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і Декларації схильності до ризиків, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

3.3.4. Органи управління (Наглядова рада, Правління) згідно з повноваженнями, визначеними пунктом 3.3.1 цього розділу Положення, приймають рішення щодо:

- часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної винагороди (її частини) (з урахуванням критеріїв, визначених главою 5.2 розділу V цього Положення та Політики винагороди АТ «КОМІНБАНК»);
- повернення членами Правління, впливовими особами виплаченої змінної винагороди (її частини) та встановлення строку такого повернення;
- виплат зі звільнення, пов'язаних з достроковим розірванням договору (у разі його укладання) з членом Правління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);
- перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення, скорочення/ скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди, у разі виявлення фактів, наведених у п. 5.2.2 глави 5.2 розділу V цього Положення.

3.3.5. Детальний порядок виплати винагороди (фіксованої та змінної) та порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної винагороди (її частини) визначений розділом V цього Положення.

IV. ПОРЯДОК ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ВІДПОВІДНОСТІ РОБОТИ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ ТА ВИКОНАННЯ КРИТЕРІЇВ ВИНАГОРОДИ

4.1. Оцінка ефективності та відповідності роботи Правління, впливових осіб

4.1.1. Оцінка ефективності та відповідності роботи Правління, впливових осіб включає, зокрема, наступні **критерії оцінки**:

- відповідність складу Правління Банку, його комітетів, їх структури, ефективність виконання функцій, відповідність повноважень вимогам законодавства, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку;
- колективна придатність Правління з урахуванням розміру Банку, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку з урахуванням особливостей діяльності Банку;
- відповідність членів Правління, Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (CCO), керівника Служби внутрішнього аудиту, Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, головного бухгалтера кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, установленим Законом України «Про банки та банківську діяльність» та нормативно-правовими актами НБУ;
- оцінка виконання поставлених цілей, завдань та якості виконання прийнятих рішень;
- ефективність методів і процедур роботи Правління та його комітетів, впливових осіб та підрозділів, очолюваних ними, включаючи взаємодію між собою та підрозділами Банку;
- оцінка компетентності та ефективності кожного члена Правління, впливової особи;
- незалежність роботи Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (CCO), керівника Служби внутрішнього аудиту, Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу та підрозділів, очолюваних ними;
- оцінка організації управління конфліктом інтересів у діяльності Банку;
- інші критерії, визначені внутрішніми нормативними документами Банку з питань оцінки діяльності Правління, впливових осіб.

4.1.2. Оцінка ефективності та відповідності діяльності роботи Правління Банку, впливових осіб здійснюється у відповідності до вимог Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства» та у порядку, визначеному Методичними рекомендаціями щодо організації корпоративного управління в банках України, схваленими рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш (зі змінами), та внутрішніми нормативними документами, зокрема: Порядком проведення (само) оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку, членів Наглядової ради та Правління Банку, керівників підрозділів контролю, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління АТ «КОМІНБАНК», Порядком проведення перевірки відповідності керівників та керівників підрозділів контролю АТ «КОМІНБАНК» вимогам законодавства України та іншими документами Банку.

4.1.3. Для встановлення розміру/перегляду розміру винагороди членів Правління, впливових осіб враховуються:

- результати оцінки діяльності Правління Банку, його членів, оцінки наявності колективної придатності Правління Банку та оцінки ефективності діяльності Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (CCO), керівника Служби внутрішнього аудиту та Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу та підрозділів, які очолюються ними (проведеної відповідно до Порядку проведення (само) оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку, членів Наглядової ради та Правління Банку, підрозділів контролю, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління АТ «КОМІНБАНК»);

- результати перевірки відповідності вимогам законодавства України, у т.ч. кваліфікаційним (проведеної відповідно до Порядку проведення перевірки відповідності керівників та керівника підрозділу внутрішнього аудиту, керівника підрозділу комплаєнс, керівника підрозділу ризиків АТ «КОМІНБАНК» вимогам законодавства України);

- результати оцінки діяльності членів Правління, підрозділів контролю та їх керівників (здійснюється не рідше одного разу на рік за даними звітів щодо діяльності підрозділів контролю);

- результати щоквартальної оцінки досягнення цілей (OKR), виконання ключових показників ефективності (KPI) (проведених відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КОМІНБАНК», протоколів органів управління (Наглядової ради та Правління Банку), розпорядчих документів Голови Правління (наказів) та інших документів).

4.1.3. Під час оцінки Наглядова рада оцінює наявні ресурси, кваліфікацію, досвід, а також незалежність членів Правління, впливових осіб.

4.2. Методи та порядок оцінки виконання критеріїв ефективності роботи

4.2.1. Для оцінки ефективності роботи членів Правління, впливових осіб Банком можуть визначатися планові цілі як для конкретних членів Правління, впливових осіб, так і для підрозділів, які вони очолюють. Завдяки подальшому моніторингу виконання затверджених цілей та задач забезпечується контроль за ефективністю роботи конкретних членів Правління, впливових осіб і Банку в цілому.

Цілі повинні бути конкретними, вимірюваними, досяжними, реалістичними, своєчасними і забезпечувати виконання Бізнес-плану та Стратегії розвитку. В якості цілей можуть виступати показники KPI або показники, які більше характеризують проектну роботу, наприклад, OKR.

4.2.2. Банком використовується середньостроковий горизонт планування (на підставі річного бізнес-планування) та короткостроковий горизонт планування (для постановки квартальних цілей і задач). Для кожної заданої мети повинен існувати ряд вимірюваних результатів (метрик), які б показували, наскільки досягнута мета.

4.2.3. Система встановлення цілей дозволяє вирішити такі завдання:

- Вибудувати логічну ієрархію цілей в Банку, від цілей всього Банку до персональних.
- Зосередити зусилля всього персоналу в потрібному напрямку.
- Правильно розставити акценти і реалізувати найважливіші цілі.
- Покращити комунікацію між структурними підрозділами, щоб всі розуміли мету і завдання один одного.
- Децентралізувати прийняття рішень, допомагаючи працівникам Банку проявити креативність.
- Впровадити методіку прозорого делегування повноважень і відповідальності за досягнення результатів.

4.2.4. Засади, на яких базується система встановлення цілей

«Objectives and Key Results» - це двокомпонентна система реалізації стратегії. Перший компонент - амбітні цілі (objectives), другий - ключові показники наближення до досягнення цілей (key results). Якщо «мета» може бути абстрактною і навіть рекомендована бути недосяжною, то «ключові показники» повинні бути поставлені по SMART - тобто бути конкретними, вимірними, досяжними, обґрунтованими і обмеженими за часом.

Метод OKR передбачає обов'язкову деталізацію цілей від загальнокорпоративних до конкретної особи – працівника Банку, що дозволяє скоординувати роботу окремих працівників і структурних підрозділів в єдиному напрямку. Метод використовується одночасно **на трьох рівнях**:

- всього Банку,
- Правління Банку, підрозділів, які підпорядковуються членам Правління, впливовим особам,
- кожного члена Правління, кожної впливової особи.

Цілі та задачі на кожному рівні відрізняються ступенем конкретності, але вони повинні бути узгоджені між собою і сприяти досягненню загальних цілей Банку. Планування цілей та задач повинне бути сформульоване від низу до верху. Процес формулювання може включати в себе декілька ітерацій, щоб працівники могли все обговорити заздалегідь і отримати чітке уявлення про подальшу координацію роботи.

Банк, зазвичай, ставить від 3 до 5 завдань на кожен квартал. Кожен працівник (член Правління, впливова особа) ставить 3-5 цілей, які узгоджуються з цілями Банку, визначеними стратегією розвитку, бізнес-планом, шляхом їх погодження Фінансовим директором (або заступником Фінансового директора).

KPI (Ключові показники ефективності) - це числові показники діяльності, які допомагають виміряти ступінь досягнення цілей або оптимальності процесу, а саме: результативність і ефективність. Метод KPI дозволяє контролювати й оцінювати роботу, працівників, підрозділів Банку, а так само дозволяє допомогти в оцінці реалізації Стратегії Банку, виконання бізнес-планів тощо.

4.2.5. Банк визначає найбільш оптимальну та адекватну систему цілеутворення для оцінки роботи членів Правління, впливових осіб. Можуть використовуватися як показники КРІ, так і більш складні системи цілеутворення на базі OKR.

V. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ

5.1. Порядок, умови, форма та строки виплати винагороди членам Правління, впливовим особам

5.1.1. Винагорода (фіксована та змінна) членам Правління, впливовим особам виплачується у грошовій формі в національній валюті України, шляхом безготівкового зарахування коштів на поточні рахунки (в тому числі з використанням електронних платіжних засобів), відкриті у Банку. При виплаті грошової винагороди членам Правління, впливовим особам Банк виступає податковим агентом, нараховує та утримує з неї податки, збори (обов'язкові платежі) у розмірі, порядку та умовах, передбачених законодавством України.

5.1.2. Фіксована винагорода виплачується членам Правління, впливовим особам не рідше двох разів на місяць (16 числа та в останній робочий день місяця), а змінна винагорода виплачується після прийняття відповідного рішення Наглядовою радою, Правлінням (згідно повноважень, визначених пунктом 3.3.1 глави 3.3 розділу III цього Положення) у порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами, а саме Порядком про оплату праці в АТ «КОМІНБАНК», Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КОМІНБАНК» із врахуванням вимог та обмежень, визначених цим Положенням та Політикою винагороди АТ «КОМІНБАНК».

Виплати фіксованої винагороди проводяться пропорційно відпрацьованому часу, відповідно до кількості робочих днів. Оплата листків непрацездатності, відпусток, відряджень проводиться у відповідності до вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів Банку.

У випадку припинення повноважень члена Правління, впливової особи фіксована винагорода виплачується за фактично відпрацьований час у порядку, визначеному законодавством України.

Виплати зі звільнення членам Правління, впливовим особам здійснюються в порядку та розмірі, визначеному рішенням відповідного органу управління Банку (Наглядової ради, Правління згідно повноважень, визначених пунктом 3.3 цього Положення) чи в договорі (у разі його укладення), але не менше розміру, передбаченого законодавством України (розміру вихідної допомоги у випадках, передбачених законодавством). При встановленні виплат зі звільнення у рішенні Наглядової ради, Правління Банку чи договорі (у разі його укладення) в розмірі більшому, ніж мінімально передбачений законодавством України, або якщо така виплата не передбачена чинним законодавством, Наглядова рада, Правління Банку враховує обсяг обов'язків члена Правління, впливової особи та результати діяльності такого члена Правління, впливової особи.

5.1.3. Рішення щодо виплати змінної винагороди членам Правління Банку, впливовим особам приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

5.1.4. Органи управління Банку, зокрема Наглядова рада, Правління Банку згідно з повноваженнями, визначеними пунктом 3.3.1 цього Положення, приймають рішення щодо **здійснення виплати та розміру змінної винагороди з урахуванням наступних умов (підстав), що визначаються у протоколах засідань** цих органів управління:

1) аналізу досягнених результатів, у тому числі виконання планових показників, структурними підрозділами та відповідними працівниками, за умови виконання яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою. При цьому враховується досягнення показників Стратегії Банку, критеріїв сталого розвитку та інших показників фінансового стану, результатів діяльності Банку, умова виконання планових фінансових показників не застосовується до

- Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (CCO), керівника Служби внутрішнього аудиту, Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу та підрозділів, які очолюються ними;
- 2) установлення обґрунтованих коефіцієнтів (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода члена Правління, впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його фіксованої винагороди за цей рік;
 - 3) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди, нарахованої в грошовій формі, на період, що становить не менше ніж чотири роки.

5.1.5. Змінна винагорода Членам Правління, впливовим особам виплачується **тільки за умови**, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

5.1.6. Рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена Правління, впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки приймається відповідним органом управління (Наглядовою радою, Правлінням Банку згідно повноважень, визначених пунктом 3.3.1 глави 3.3 розділу III цього Положення)), якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ **на дату прийняття рішення** про таке нарахування.

5.1.7. Банком не застосовуються обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в підпункті 3) пункту 5.1.4 цього Положення, до члена Правління, впливової особи, якщо розмір виплаченої такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття рішення про виплату змінної винагороди, яким/якою встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що виплачена члену органу Правління, впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

5.1.8. Для запобігання передаванню членами Правління, впливовими особами третім особам ризиків зменшення/ скасування/ повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків у Банку запроваджений порядок оформлення членами Правління, впливовими особами заяви (за довільною формою)/договору (у разі укладання договору), якими визначаються умови щодо запобігання використанню хеджування/ страхування ризиків щодо відстроченої змінної винагороди.

5.1.9. Період відстрочення виплати (60% та більше) змінної винагороди починається з дня виплати члену Правління, впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Правління, впливовій особі або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення/ скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

- 1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або
- 2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

5.2. Порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування або повернення змінної винагороди

5.2.1. Рішення щодо часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частини) членам Правління, впливовим особам або повернення ними виплаченої змінної винагороди (її частини), а також перегляду цих виплат у бік зменшення, приймається органами управління Банку, а саме: Наглядовою радою, Правлінням Банку згідно з повноваженнями, визначеними пунктом 3.3.1 цього Положення, у разі виявлення випадків, зазначених у пункті 5.2.2 цього Положення.

5.2.2. Банк має право відкликати виплату будь-якої змінної частини винагороди, якщо член Правління, впливова особа:

- був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
- порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та ustalеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) Банку;
- втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
- отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

Рішення щодо зменшення/ скасування/ повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) членам Правління, впливовим особам, може бути прийняте у наступних випадках:

- невиконання обов'язків, ключових показників роботи;
- погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
- недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
- наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
- у разі прийняття Національним банком рішення про:
 - ✓ віднесення Банку до категорії проблемних;
 - ✓ віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 - ✓ відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку.

5.2.3. Виплата частини змінної винагороди відстрочується на період, який визначається Наглядовою радою, Правлінням Банку згідно з повноваженнями, визначеними пунктом 3.3.1 цього Положення, та не може становити менше ніж чотири роки.

Частка змінної винагороди членів Правління, впливових осіб, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою та повинна становити не менше 60% (для випадків, визначених у пунктах 5.1.4, 5.1.6 глави 5.1 цього розділу Положення).

Порядок відстрочення виплати змінної винагороди визначений пунктами 5.1.5 – 5.1.9 глави 5.1 цього розділу Положення.

5.2.4. Для забезпечення виплати/ відстрочення/ зменшення/ скасування змінної винагороди члена Правління, впливової особи Департаментом бухгалтерського обліку та звітності здійснюються відповідні розрахунки змінної винагороди на підставі прийнятих рішень органів управління (Наглядової ради, Правління Банку), яка обліковується за рахунками управлінського обліку (рахунками 8 класу). Залишки за рахунками 8 класу «Управлінський облік» не враховуються під час складання фінансової звітності.

VI. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ

6.1. Банк розкриває інформацію про загальну суму винагороди (фіксованої та змінної), що виплачується членам Правління, впливовим особам за звітний фінансовий рік. Розкриття інформації за попередні роки є особливо важливою процедурою. По-перше, інвестори можуть оцінити політику винагороди, що застосовується до членів Правління Банку, впливових осіб в довгостроковій перспективі, а по-друге - прив'язка індексів розвитку Банку до змін, що наявні в системах винагороди.

6.2. Звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб містить наступну інформацію щодо:

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

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, впливовим особам (у разі запровадження у Банку виплати винагороди негрошовими інструментами);

4) фактів використання Банком права на скорочення/ скасування/ повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди;

5) виявлених Банком порушень умов Політики про винагороду АТ «КОМІНБАНК», цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

6.3. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік 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 (уключаючи 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.

6.4. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

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

2) наявності/ відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

6.5. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління, впливових осіб у звітному фінансовому 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.

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

6.7. Звіт про винагороду членів Правління Банку, впливових осіб складається Корпоративним секретарем та надається для попереднього розгляду комітету з питань винагороди (у разі створення Наглядовою радою такого комітету). Наглядова рада затверджує Звіти про винагороду членів Правління Банку, впливових осіб за поданням і після їх розгляду Правлінням Банку (комітетом з питань винагороди у разі створення у Банку такого комітету).

6.8. Затверджені Наглядовою радою Банку Звіти про винагороду, а саме:

Звіти про винагороду, виплачену членам Правління, впливовим особам

- розміщуються на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду;

Звіт про винагороду, виплачену членам Правління

- надається до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку у порядку, визначеному Положенням про розкриття інформації емітентами цінних паперів, а також особами, які надають забезпечення за такими цінними паперами, затвердженим рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 06.06.2023 № 608 (зі змінами).

6.9. Члени Правління, впливові особи надають згоду на оприлюднення відомостей, що містяться у Звіті про винагороду, та відомостей про винагороду в обсязі не меншому, ніж встановлено Положенням НБУ № 153. Така згода надається шляхом підписання договору, що укладається між Банком та членами Правління, впливовими особами.

VII. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

7.1. У відповідності до вимог Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019 № 88, Положення про організацію системи управління ризиками в банках України

та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 11.06.2018 №64 (зі змінами), Політики системи внутрішнього контролю в АТ «КОМІНБАНК» та інших внутрішніх нормативних документів у Банку за процесом винагороди та здійснення операцій з виплати винагороди впроваджена система внутрішнього контролю, що ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку, із застосуванням моделі трьох ліній захисту, а саме:

7.1.1. Перша лінія захисту - на рівні бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки, що задіяні в процесі винагороди відповідно до цього Положення, та здійснюють функції, визначені цим Положенням, приймають ризики в процесі своєї діяльності та несуть відповідальність за поточне управління цими ризиками, здійснюють заходи контролю у порядку, визначеному цим Положенням та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

На першій лінії захисту внутрішній контроль здійснюється за наступними видами контролів:

- *залежно від суб'єкта контролю* – подвійний контроль, який здійснюється двома (або більше) працівниками (принцип «двох пар очей») під час перевірки нарахування, виплати винагороди та їх відображення в обліку (Департамент по роботі з персоналом, Департамент бухгалтерського обліку та звітності, Корпоративний секретар, Фінансовий директор або його заступник), колегіальний контроль – здійснюється Наглядною радою під час: затвердження процесів щодо винагороди, визначених цим Положенням та іншими внутрішніми документами (попередній контроль); оцінки роботи Правління, впливових осіб; затвердження виконання показників OKR, KPI членів Правління, впливових осіб; встановлення/перегляд та затвердження винагороди (поточний контроль); затвердження Звітів про винагороду членів Правління, впливових осіб (подальший контроль);

- *залежно від періодичності здійснення* – функціональний (постійний) контроль, який проводиться на регулярній основі керівниками підрозділів, задіяних у процесі винагороди згідно цього Положення. Функціональний контроль здійснюється усіма працівниками Банку (в межах посадових обов'язків), задіяними в процесі нарахування та виплати винагороди згідно цього Положення (Департамент по роботі з персоналом, Департамент бухгалтерського обліку та звітності, Корпоративний секретар, Фінансовий директор або заступник Фінансового директора);

- *залежно від моменту здійснення контролю* – попередній, який - передує процесу здійснення оплати винагороди (підбір компетентних та надійних членів Правління, впливових осіб; підвищення професійного рівня і кваліфікації; затвердження Наглядною радою внутрішніх нормативних документів, що регламентують процеси винагороди, у т.ч. цього Положення); поточний – здійснюється під час виконання операцій за процесом винагороди і полягає в контролі за дотриманням законодавчих актів та внутрішніх документів Банку; порядку прийняття рішень щодо винагороду тощо. Поточний контроль здійснюється, зокрема, під час оцінки роботи Правління, впливових осіб; встановлення/перегляду та затвердження винагороди; подальший контроль - здійснюється після виконання дій процесу та спрямований на виявлення недоліків, виправлення допущених помилок і полягає в перевірці правильності здійснення операцій у відповідності до вимог НБУ, внутрішніх документів Банку тощо.

Під час здійснення операцій за процесом винагороди на першій лінії захисту проводиться внутрішній **бухгалтерський контроль**, який включає попередній, поточний і подальший контроль, що здійснюються в порядку, визначеному Положенням про організацію бухгалтерського обліку в банках України, затвердженим постановою Правління НБУ від 04.07.2018 №75 (зі змінами), Положенням про організацію бухгалтерського обліку в АТ «КОМІНБАНК», Порядком організації документообігу, ведення документів та здійснення бухгалтерського контролю в АТ «КОМІНБАНК», Порядком про оплату праці в АТ «КОМІНБАНК» та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

7.1.2. Друга лінія захисту - на рівні Департаменту ризик-менеджменту та Служби комплаєнс-контролю, мінімальні вимоги щодо діяльності яких встановлені в Положенні про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженому постановою Правління НБУ від 02.07.2019 № 88, Положенні про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженому постановою Правління НБУ від 11.06.2018 №64 (зі змінами), зокрема контроль за виявленням, вимірюванням та оцінкою кредитних, операційних, комплаєнс ризиків, та інших ризиків, що виникають в процесі винагороди; контроль за дотриманням норм законодавства та внутрішніх нормативних документів Банку та виконання інших функцій контролю у відповідності до

функцій Департаменту ризик-менеджменту та Служби комплаєнс-контролю, визначених внутрішніми нормативними документами з питань управління ризиками.

7.1.3. Третя лінія захисту - на рівні Служби внутрішнього аудиту, яка здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої лінії захисту та загальну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю з урахуванням вимог, установлених Положенням про організацію внутрішнього аудиту в банках України, затвердженим постановою Правління НБУ від 10.05.2016 №311 (зі змінами), Положенням про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженим постановою Правління НБУ від 02.07.2019 № 88, Положенням про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженим постановою Правління НБУ від 11.06.2018 №64 (зі змінами).

7.2. Відповідальність за дотримання працівниками Банку вимог цього Положення покладається на кожного працівника, задіяного в процесі винагороди у межах його компетенції, а також його безпосереднього керівника.

Департамент по роботі з персоналом забезпечує координацію та супроводження процесу в межах своїх функціональних обов'язків.

Відповідальність за виконання функцій за цим Положенням несуть працівники Банку, на яких покладено виконання цих функцій посадовими інструкціями, а також розпорядчими документами Наглядової ради, Голови Правління, цим Положенням, чинним законодавством України та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

Контроль та відповідальність за організацію, забезпечення виконання вимог Положення покладається на Наглядову раду, Правління Банку та керівників структурних підрозділів, що задіяні в цьому процесі у межах своїх функціональних обов'язків, визначених цим Положенням, Порядком про оплату праці в АТ «КОМІНБАНК», Порядком організації документообігу, ведення документів та здійснення бухгалтерського контролю в АТ «КОМІНБАНК», Положеннями про структурні підрозділи Банку та іншими внутрішніми нормативними документами. Керівники цих структурних підрозділів забезпечують контроль за виконанням та дотриманням підлеглими працівниками функцій, визначених цим Положенням, посадовими інструкціями та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Це Положення затверджується рішенням Наглядової ради Банку та набуває чинності з дня затвердження Наглядовою радою Банку.

8.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Наглядової ради Банку та оформляються окремими змінами до Положення або шляхом викладення Положення в новій редакції. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції Положення, тобто з дати набрання чинності нової редакції Положення всі його попередні редакції втрачають чинність.

8.3. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України або нормативно-правовим актам НБУ, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ, це Положення буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України або нормативно-правовим актам НБУ.

До внесення відповідних змін до Положення відповідальні працівники Банку в своїй роботі керуються нормами чинного законодавства України.

8.4. Положення переглядається періодично, але не рідше одного разу на рік, враховуючи в процесі перегляду ефективність його попередньої версії та необхідність його удосконалення Наглядовою радою та/або підрозділами контролю Банку.

8.5. У разі зміни назв структурних підрозділів, які задіяні в процедурах, що описані в цьому Положенні, при незмінності функцій, це Положення вважається дійсним щодо їх нової назви та не потребує внесення додаткових змін.

8.6. Банк розміщує Положення на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.