



ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням єдиного акціонера
Акціонерного товариства
«Комерційний Індустріальний Банк»
від 30.06.2022 року

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду Наглядової ради
Акціонерного товариства
«Комерційний Індустріальний Банк»
(версія 5.0)

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

Назва документа	Положення про винагороду Наглядової ради Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (версія 5.0)	
Реєстраційний номер та дата реєстрації	Б/№ від 30.06.2022	
Рішення про затвердження документа	Рішення єдиного акціонера Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» від 30.06.2022	
Дата набрання чинності	з 30.06.2022 року	
Необхідність подання документа до регулюючих та контролюючих органів	Ні	Найменування органів
Підрозділ - розробник документа	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	Статут Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк». Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк». Стратегія управління ризиками АТ «КІБ» Політика системи внутрішнього контролю АТ «КІБ»	
Перелік документів, що втрачають чинність із вступом в дію даного ВНД	Положення про винагороду Наглядової ради Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (версія 2.0, затверджена Рішенням єдиного акціонера 17.06.2020)	
Історія документа	Версія	Дата
Положення про винагороду Наглядової ради ПАТ «КІБ»		25.04.2018
Положення про винагороду Наглядової ради та Правління АТ «КІБ»	1.0	24.04.2019
Положення про винагороду Наглядової ради АТ «КІБ»	2.0	17.06.2020
Положення про винагороду Наглядової ради Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	3.0	27.04.2021
Положення про винагороду Наглядової ради Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	4.0	17.12.2021
Положення про винагороду Наглядової ради Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	5.0	30.06.2022

АРКУШ ПОГОДЖЕННЯ:

Посада	Прізвище, Ініціали	Підпис	Дата погодження
Директор Юридичного департаменту	Писанчин М.М.		
Фінансовий директор	Колесник В.С.		
Головний бухгалтер	Денисенко С.М.		
Директор Департаменту по роботі з персоналом	Чисникова Д.М.		
Директор Департаменту ризик-менеджменту	Кухарук І.М.		
Начальник Служби комплаєнс-контролю	Дещенко Г.В.		
Директор Департаменту методології та продуктів	Ірклієнко Г.М.		
Підрозділ – розробник	Посада – Прізвище, Ініціали	Підпис	Дата
Корпоративний секретар	Вавілова М.В.		

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	5
II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ.....	6
III. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ.....	7
3.1. <i>Основні принципи формування політики винагороди Наглядової ради.....</i>	<i>7</i>
3.2. <i>Складові та структура винагороди, критерії визначення розміру винагороди.....</i>	<i>8</i>
IV. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОД	9
V. ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦІЇ ВИТРАТ.....	10
VI. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ.....	11
VII. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	13
VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	14
ДОДАТКИ	
Додаток 1 Звіт про винагороду членів Наглядової ради АТ «КІБ»	

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду Наглядової ради Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (далі - **Положення та Банк відповідно**) регламентує порядок виплати грошової винагороди членам Наглядової ради за їх діяльність відповідно до умов цивільно-правових договорів, що укладаються з Головою та членами Наглядової ради Банку.

1.2. Положення встановлює основні принципи формування політики винагороди Голови та членів Наглядової ради за виконання ними своїх повноважень та обов'язків на займаних посадах, порядок встановлення та визначення розміру їх винагороди, порядок і строки виплати цих винагород, їх зміни та/або скасування.

1.3. Положення спрямоване на стимулювання результативної та ефективної діяльності членів Наглядової ради з метою сприяння Банку в досягненні своїх бізнес-стратегій, прибутковості, стабільності, забезпечення захисту інтересів вкладників, інших кредиторів та акціонерів Банку.

1.4. Положення розроблено з урахуванням вимог чинного законодавства, нормативно-правових актів Національного банку України (далі – НБУ) та внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема:

- Законів України: «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства»;
- Податкового Кодексу України та Кодексу законів про працю;
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш;
- Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затвердженого Постановою Правління НБУ від 30.11.2020 № 153;
- Статуту Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Стратегії управління ризиками Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Декларації схильності до ризиків Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Кодексу корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- інших актів чинного законодавства, враховуючи вимоги нормативно-правових актів Національного банку України, та інших внутрішніх нормативних документів Банку з питань оплати праці та виплати винагороди.

1.5. Положення спрямоване на стимулювання результативності та ефективності роботи Голови та членів Наглядової ради Банку (далі - **Наглядова рада**), через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди цілям, бізнес-стратегії розвитку, довгостроковим інтересам, прибутковості та стабільності Банку, забезпеченню виконання основних напрямків діяльності Банку, прийнятих Загальними зборами, та забезпечення захисту інтересів вкладників, інших кредиторів та акціонерів Банку.

1.6. Цим Положенням встановлюються основні принципи формування політики винагороди Голови та членів Наглядової ради за виконання ними своїх повноважень, визначається порядок виплати винагороди, а також встановлюються умови оплати послуг та компенсації витрат (проїзду, проживання тощо).

1.7. Положення є складовою політики винагороди Банку.

1.8. Положення є внутрішнім нормативним документом, дотримання вимог та умов якого є обов'язковим для членів Наглядової ради та працівників структурних підрозділів Банку, задіяних у підготовці проектів цивільно-правових договорів з членами Наглядової ради, забезпеченні нарахування та виплати винагороди, складанні звітності Банку тощо.

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

- програми стимулювання, яка включає інформацію про умови надання заохочувальних і компенсаційних виплат, і причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та змінною частиною винагороди члена Наглядової ради (у зв'язку з відсутністю такої програми);
- принципів та параметрів системи негрошового стимулювання (по причині відсутності в Банку такої системи);

- додаткового пенсійного забезпечення або порядку виплати винагороди в разі дострокового виходу на пенсію членів Наглядової ради (у зв'язку із не запровадженням Банком системи додаткового пенсійного забезпечення або порядку виплат винагороди в разі дострокового виходу на пенсію для членів Наглядової ради).

II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ

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

Банк – Акціонерне товариство «Комерційний Індустріальний Банк», АТ «КІБ».

Винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової ради за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Наглядової ради та Банком договору (контракту)/Рішенням Загальних зборів учасників (акціонерів) Банку.

Змінна винагорода - складова винагороди члена органу управління, зокрема Наглядової ради Банку, яка не є фіксованою винагородою.

Договір – цивільно-правовий договір, що укладається з Головою та членами Наглядової ради. Договір від імені Банку підписується Головою Правління (або іншою посадовою особою Банку, уповноваженою Загальними зборами акціонерів) на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів акціонерів.

Корпоративний рік – період з дати проведення одних річних зборів акціонерів до дати проведення наступних річних зборів акціонерів Банку.

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.

НБУ – Національний банк України.

Політика винагород - система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб, а також інших працівників Банку. Політика винагород в Банку регламентується внутрішніми нормативними документами Банку, а саме: цим Положенням, Політикою винагороди в АТ «КІБ», Положенням про винагороду Правління, впливових осіб, підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику АТ «КІБ», Порядком про оплату праці АТ «КІБ», Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» тощо. Процедури, визначені політикою винагороди Банку, мають бути чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання.

Система внутрішнього контролю - сукупність правил і заходів контролю організаційної та операційної структури Банку, процедур, заходів з внутрішнього контролю, спрямованих на:

- досягнення цілей, включаючи виконання запланованих показників діяльності Банку, забезпечення ефективності та результативності здійснення операцій, збереження активів Банку;
- забезпечення ефективності корпоративного управління в Банку шляхом функціонування комплексної, ефективною та адекватною системи управління ризиками;
- забезпечення повноти, своєчасності та достовірності складання і надання фінансової, статистичної, управлінської та іншої звітності;
- відповідності діяльності Банку чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ, стандартам професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, та внутрішнім нормативним документам Банку.

Система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Наглядової ради, спрямованих на забезпечення ефективного

корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

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

III. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

3.1. Основні принципи формування політики винагороди Наглядової ради

3.1.1. Визначення та реалізація політики винагороди Голови та членів Наглядової ради здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків Банку.

3.1.2. Підходи Банку до винагороди Голови та членів Наглядової ради мають базуватись на наступних основних принципах:

- ефективного управління ризиками;
- відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку;
- уникнення конфлікту інтересів;
- уникнення стимулів для прийняття надмірно ризикованих рішень;
- прозорості підходів до визначення винагороди членам Наглядової ради;
- періодичного перегляду підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам.

3.1.3. Політика винагороди членів Наглядової ради націлена на:

- 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 і роботи, основаних на корпоративних цінностях, що відповідають корпоративній культурі Банку;
- забезпечення та сприяння ефективному управлінню ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку.

3.1.4. Основними принципами формування системи винагороди членів Наглядової ради є:

- винагорода має бути справедливою компенсацією для членів Наглядової ради за їх діяльність в інтересах Банку;
- структура винагороди та її розмір мають бути прозорими і доступними для розуміння акціонерами;
- винагорода членам Наглядової ради містить фіксовані та змінні складові винагороди, при цьому:
 - фіксована винагорода може виплачуватися за виконання ними посадових обов'язків, крім того відповідно до умов Договору з членом Наглядової Ради можуть відшкодовуватися витрати, понесені у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або здійснюватися інші компенсаційні виплати;
 - застосування змінної винагороди має ґрунтуватися виключно на виконанні членами Наглядової ради функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції Наглядової ради законодавством України, і досягненні пов'язаних із цими функціями цілей та не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком позитивних показників діяльності.

3.1.5. Визначення та реалізація системи винагороди Наглядової ради здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та недопущення стимулювання прийняття ризиків (ризикованих рішень), які перевищують допустимий рівень ризик-апетиту, відповідно до Декларації схильності до ризиків АТ «КІБ».

3.1.6. Банком при визначенні системи винагороди членів Наглядової ради враховуються вимоги щодо того, що винагорода має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

3.1.7. У Банку система винагороди забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховуючи стратегічні цілі Банку та сприяючи дотриманню корпоративних цінностей.

3.1.8. Політика винагороди повинна бути гендерно нейтральною та визначатися з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

3.1.9. Політика винагороди Банку стимулює членів органів управління, впливових осіб та працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

3.2. Складові та структура винагороди, критерії визначення розміру винагороди

3.2.1. Система винагороди Наглядової ради включає в себе виключно фіксовану та змінну винагороду.

Фіксована винагорода – складова винагороди, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового договору, укладеного між Банком та членами Наглядової ради;
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю членів Наглядової ради та рівню їх відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Змінна винагорода - складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням, та має ґрунтуватися виключно на виконанні членами Наглядової ради функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції Наглядової ради законодавством України, і досягненні пов'язаних із цими функціями цілей та не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком позитивних показників діяльності.

3.2.2. **Структура винагороди** членів Наглядової ради Банку складається з наступних видів винагороди:

Фіксована винагорода становить виплату у розмірі, визначеному цивільно-правовим договором, укладеним між Банком та членами Наглядової ради. Членам Наглядової ради може виплачуватися фіксована винагорода за виконання ними посадових обов'язків, а також сума відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат.

Змінна винагорода становить додаткові виплати за виконання функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції Наглядової ради законодавством України, і досягнення пов'язаних із цими функціями цілей.

3.2.3. Визначення розміру фіксованої та змінної винагороди здійснюється **за критеріями**, перелік яких визначений розділом IV цього Положення. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам членів Наглядової ради та рівню їх відповідальності

3.2.4. Рішення щодо виплати змінної винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності.

IV. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОД

4.1. Розміри винагород Голови та членів Наглядової ради за виконання ними своїх повноважень встановлюються з метою справедливої компенсації за належне виконання посадових обов'язків та ефективність роботи членів Наглядової ради, стимулювання діяльності членів Наглядової ради щодо забезпечення успішної діяльності Банку, його прибутковості, виконання Банком бізнес-планів та стратегій, економічних нормативів НБУ, ефективного функціонування в Банку системи управління ризиками та бізнес-процесів, а також прийняття компетентних і незалежних рішень.

Розміри винагород Голови та членів Наглядової ради Банку залежать також від їх кваліфікації, досвіду роботи у фінансово-банківській системі, важливості та складності виконуваних ними функцій, а також особистого вкладу кожного члена Наглядової ради в досягнення мети діяльності Банку, що зазначена в його Стратегії розвитку, Статуті та інших внутрішніх документах Банку.

Винагорода Голові та членам Наглядової ради в Банку виплачується виключно у грошовій формі.

Голова та члени Наглядової ради можуть виконувати свої обов'язки також безоплатно.

4.2. У Банку встановлений наступний порядок розподілу повноважень стосовно прийняття рішень про винагороду Голови та членів Наглядової ради: розміри винагород та умови їх виплати Голові та членам Наглядової ради встановлюються та затверджуються Загальними зборами акціонерів Банку у відповідності до Статуту Банку, чинного законодавства України та цього Положення.

4.3. Фіксована винагорода Голові та членам Наглядової ради встановлюється у фіксованому розмірі у Договорі, що укладається з Головою та з кожним членом Наглядової ради. Такий Договір від імені Банку підписується Головою Правління чи іншою уповноваженою Загальними зборами акціонерів особою на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів.

Змінна винагорода може встановлюватися рішенням Загальних зборів акціонерів у вигляді додаткових виплат (разових, постійних) у відсотках до фіксованої винагороди, визначеної у Договорі, або у фіксованій сумі, розмір яких (якої) залежить від виконання функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції члена Наглядової Ради, і не залежить від досягнення Банком позитивних показників діяльності.

Змінна винагорода члену Наглядової Ради виплачується за підсумками фінансового року згідно з рішенням Загальних зборів акціонерів Банку.

4.4. Виплата винагороди Голові та членам Наглядової ради Банку здійснюється з дати обрання їх на ці посади Загальними зборами акціонерів Банку з урахуванням умов, викладених у Договорі. Договір з Головою або членом Наглядової ради укладається на весь строк повноважень Голови або члена Наглядової Ради, якщо інший строк укладення Договору не визначений Загальними Зборами Банку.

Виплата винагороди Голові та членам Наглядової ради Банку здійснюється щомісячно, до п'ятого числа наступного місяця, якщо інше не передбачено Договором, укладеним з Головою або членом Наглядової ради, або окремим рішенням Загальних зборів акціонерів.

Виплата винагороди Голові та членам Наглядової ради Банку припиняється з дати припинення виконання ними своїх повноважень у відповідності до Статуту Банку та чинного законодавства України. Сплачена їм винагорода за виконання обов'язків Голови та членів Наглядової ради поверненню до Банку не підлягає.

У випадку дострокового припинення повноважень Голови або члена Наглядової ради Банку винагорода їм виплачується за весь строк фактичного виконання ними своїх повноважень.

4.5. У разі прийняття Загальними зборами акціонерів рішення про зміну розміру чи умов оплати фіксованої винагороди Голові або членам Наглядової ради Банку з ними укладається новий Договір або додаткова угода до Договору.

4.6. Винагорода Голові та членам Наглядової ради виплачується в строки, зазначені в укладених з ними Договорах, на підставі актів приймання-передачі наданих послуг, що підписуються між ними та Головою Правління або іншою уповноваженою особою Банку.

4.7. Грошова винагорода Голові та членам Наглядової ради виплачується у національній валюті України – гривні шляхом безготівкового перерахування на їх поточні рахунки, що зазначені в укладених Договорах. При здійсненні виплати грошової винагороди Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі відповідно до законодавства України, що утримуються з доходів фізичних осіб.

4.8. Грошова винагорода Голові та членам Наглядової ради виплачується після утримання всіх податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених законодавством України.

Якщо виплата винагороди припадає на вихідний чи святковий день, то вона може бути здійснена напередодні такого дня.

4.10. Винагорода Голові та членам Наглядової ради може змінюватися Загальними зборами акціонерів після розгляду звіту про результати діяльності Банку та з урахуванням результатів оцінки ефективності роботи Наглядової ради та перевірки відповідності кваліфікаційним вимогам, що здійснюються 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 Банку, зокрема: Порядком 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 «КІБ», Порядком проведення перевірки відповідності керівників та керівника підрозділу внутрішнього аудиту, керівника підрозділу комплаєнс, керівника підрозділу ризиків Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» вимогам законодавства України та іншими документами.

Відповідна інформація викладається у звіті Наглядової ради Загальним зборам.

4.11. До Договору з Головою або членом Наглядової ради можуть бути включені будь-які не заборонені чинним законодавством України, Статутом, цим Положенням та іншими внутрішніми документами Банку умови здійснення та припинення Головою або членом Наглядової ради своїх повноважень.

V. ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦІЇ ВИТРАТ

5.1. Компенсації підлягають витрати членів Наглядової ради, пов'язані з виконанням ними своїх повноважень, відповідно до умов Договору та за умови їх документального підтвердження відповідно до законодавства України, внутрішніх нормативних документів Банку.

5.2. До витрат, які компенсуються в порядку і розмірах, визначених чинним законодавством України, належать:

- витрати у зв'язку із відрядженнями, які можуть включати добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення, у місті призначення і назад у всіх видах транспорту; витрати на проживання у готелі тощо протягом часу для участі у Загальних зборах, засіданнях, конференціях, семінарах, нарадах, форумах, представництва інтересів Банку перед третіми особами, у тому числі за межами України тощо; витрати, пов'язані з отриманням віз до інших країн (якщо поїздки до інших країн пов'язані із виконанням функцій члена Наглядової ради). Направлення у відрядження Голови та членів Наглядової ради оформлюються Наказом Голови Правління Банку;
- витрати, пов'язані з консультаціями фахівців та інші обґрунтовані витрати члена Наглядової ради, які пов'язані з виконанням ним своїх повноважень.

5.3. Витрати членів Наглядової ради компенсуються після вирахування всіх податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених законодавством України (якщо чинним законодавством передбачено оподаткування відповідних витрат) на підставі актів, оригіналів підтвердних документів тощо, які за змістом і формою повинні відповідати встановленим законодавством України вимогам, та на умовах, визначених у Договорі.

5.4. Витрати членів Наглядової ради компенсуються у національній валюті України. Витрати членів Наглядової ради, понесені у іноземній валюті, перераховуються у валюту України відповідно до законодавства України.

5.5. Банк може компенсувати витрати включно з банківськими комісіями, які були сплачені членом Наглядової ради у зв'язку із здійсненням витрат, визначених у пункті 5.2 цього Положення.

VI. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

6.1. Звіт про винагороду Голови та членів Наглядової ради складається за результатами кожного фінансового року та виноситься для затвердження на річні Загальні збори акціонерів Банку.

6.2. Вимоги до змісту звіту про винагороду Голови та членів Наглядової ради Банку визначаються нормативно-правовими актами Національного банку України та іншим законодавством України.

6.3. Звіт про винагороду має містити інформацію про ефективність виконання кожним членом Наглядової ради своїх функцій, включаючи інформацію про:

- фактичну присутність на засіданнях Наглядової ради і причини відсутності;
- рішення, від прийняття яких член Наглядової ради відмовився, оскільки конфлікт інтересів не дав змоги повною мірою виконати свої обов'язки без шкоди для інтересів Банку, його вкладників та акціонерів;
- рішення про операції з пов'язаними особами, прийняті за підтримки члена Наглядової ради;
- несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Наглядової ради;
- підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Наглядової ради (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом), та вжиті за результатами розслідування заходи;
- наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення додаткової (заохочувальної) винагороди члена Наглядової ради, які були визначені рішенням Загальних зборів.

Звіт про винагороду членам Наглядової ради складається секретарем Наглядової ради за участю Головного бухгалтера за формою **Додатка 1** до цього Положення та затверджується Загальними зборами акціонерів за поданням Наглядової ради Банку після його попереднього розгляду Наглядовою радою Банку.

Затверджений Звіт про винагороду надається до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку у порядку, визначеному Положенням про розкриття інформації емітентами цінних паперів, рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 03.12.2013 №2826 (зі змінами).

6.4. Звіт про винагороду Голови та членів Наглядової ради має надавати інформацію щодо винагороди, яка ними була отримана (в тому числі колишніми Головою та членами Наглядової ради) за звітний фінансовий рік, а також щодо особливостей застосування Банком Політики винагороди у попередньому фінансовому році.

6.5. Звіт про винагороду членів Наглядової ради має містити інформацію щодо:

- 1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Наглядової ради за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
- 2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності положенню про винагороду;
- 3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Наглядової ради;
- 4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті).
- 5) фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Наглядової ради змінної винагороди;
- 6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:
 - повноважень та складу комітету з винагороди (у разі його створення); найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;
 - ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;

7) програми стимулювання. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року;

8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;

9) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

6.6. Звіт про винагороду членів Наглядової ради додатково має містити узагальнену інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена ради на засіданнях Наглядової ради та її комітетів (у разі їх створення), до складу яких такий член Наглядової ради входить, або причини його відсутності;

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової ради Банку (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради Банку.

3) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена ради.

6.7. У звіті про винагороду зазначається періодичність сплати винагороди (фіксованої, змінної) Голові та членам Наглядової ради Банку, її відповідність цьому Положенню і прийнятим рішенням Загальних зборів акціонерів Банку та укладеним з Головою та членами Наглядової ради Договорами щодо розмірів та умов її виплати, вплив цієї винагороди на бізнес-стратегію Банку та його довгострокові інтереси і стабільність, а також інша інформація у відповідності до чинного законодавства України.

6.8. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Наглядової ради (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

6.9. Банк розкриває інформацію про загальну суму винагороди, що виплачується членам Наглядової ради Банку за звітний рік, а також за попередні звітні роки, якщо лише така інформація не була розкрита раніше. Розкриття інформації за попередні роки є особливо важливою процедурою. По-перше, інвестори можуть оцінити політику винагороди, що застосовується до членів Наглядової ради Банку в довгостроковій перспективі, а по-друге - прив'язка індексів розвитку Банку до змін, що наявні в системах винагороди.

Інформація про політику та суму винагороди членів Наглядової ради Банку (інформація щодо політики оплати праці, суму винагород усіх членів Наглядової ради Банку, уключаючи бонуси, опціони на придбання акцій) належить до істотної інформації, яка регулярно розкривається Банком у публічному річному звіті.

6.10. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Наглядової ради, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті окремо щодо Наглядової ради та Правління із зазначенням:

1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі складових винагороди і кількості одержувачів;

2) сум невиплаченої відкладеної винагороди;

3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;

4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;

5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

6.11. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Наглядової ради Банку протягом звітного фінансового року, на власній веб сторінці в мережі Інтернет протягом 15

робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

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 (далі – **Положення НБУ №88**), Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 11.06.2018 №64, зі змінами (далі – **Положення НБУ №64**), Політики системи внутрішнього контролю в АТ «КІБ» та інших внутрішніх нормативних документів у Банку за процесом встановлення, нарахування та виплати винагороди Наглядової ради, у т.ч. 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 встановлення, нарахування та виплати 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 та відображення в обліку винагород (Корпоративний секретар, Департамент бухгалтерського обліку та звітності), колегіальний контроль – здійснюється Загальними зборами акціонерів під час затвердження розміру винагороди, розгляду Звіту про винагороду Наглядової ради, затвердження цього Положення тощо;

залежно від періодичності здійснення – функціональний (постійний) контроль, який проводиться на регулярній основі керівниками підрозділів, задіяних у процесі встановлення, нарахування та виплати винагороди згідно цього Положення (Корпоративний секретар, Департамент бухгалтерського обліку та звітності);

залежно від моменту здійснення контролю – попередній, який передуює процесу здійснення оплати винагороди (зокрема, укладення Договору – Юридичний департамент, Корпоративний секретар); поточний – здійснюється під час виконання операцій за процесом нарахування та виплати винагороди; подальший контроль - здійснюється після виконання дій процесу та спрямований на виявлення недоліків, виправлення допущених помилок.

Під час здійснення операцій за процесом встановлення, нарахування та виплати винагороди Наглядовій раді на першій лінії захисту проводиться **внутрішній бухгалтерський контроль**, який включає попередній, поточний і подальший контролі, що здійснюються в порядку, визначеному Положенням про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України, затвердженим постановою Правління НБУ від 04.07.2018 №75, Порядком організації документообігу, ведення документів та здійснення бухгалтерського контролю в АТ «КІБ», Порядком про оплату праці в АТ «КІБ» та іншими внутрішніми нормативними документами Банку з питань внутрішнього контролю.

7.1.2. **Друга лінія захисту** - на рівні Департаменту ризик-менеджменту та Служби комплаєнс-контролю, мінімальні вимоги щодо діяльності яких встановлені в Положенні НБУ №64 та Положенні НБУ №88, зокрема контроль за виявленням, вимірюванням та оцінкою ризиків, що виникають в процесі встановлення, нарахування та виплати 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 ліній 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 НБУ №64, Положенням НБУ №88.

7.2. Відповідальність за дотримання працівниками Банку вимог цього Положення покладається на працівників, задіяних в процесі нарахування та виплати винагороди Наглядовій раді у межах їх компетенції, а також їх безпосередніх керівників.

Корпоративний секретар 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 Загальних зборів акціонерів, 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 «КІБ», Порядком організації документообігу, ведення документів та здійснення бухгалтерського контролю в АТ «КІБ», 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. Положення затверджується Загальними зборами акціонерів Банку за поданням та після його розгляду Наглядовою радою та набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами акціонерів.

8.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Загальних зборів акціонерів, за поданням та після попереднього розгляду Наглядовою радою, та оформляються викладенням 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 Національного банку України, 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 Порядку відповідальні працівники Банку в своїй роботі повинні керуватися 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.

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.

Додаток 1

до Положення про винагороду Наглядової ради АТ «КІБ»

ЗВІТ

про винагороду членів Наглядової ради АТ «КІБ» за _____ рік

1. Наглядова рада АТ «КІБ» складається з _____ осіб: _____.

2. Відповідно до Статуту АТ «КІБ» встановлення розміру винагороди Голові та членам Наглядової ради здійснюється Загальними зборами акціонерів Банку. _ членам Наглядової ради здійснювалась виплата винагороди за цивільно-правовими угодами. Структура винагороди членів Наглядової Ради АТ «КІБ» передбачає здійснення фіксованої та змінної винагороди членам Наглядової Ради. __ член Наглядової Ради працює на безоплатній основі.

3. Критерієм оцінки ефективності є самооцінка членів Наглядової Ради, відповідно до якої встановлено _____.

4. Факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам органу управління змінної винагороди відсутні.

5. Учасниками запровадження системи винагороди є:

-Загальні Збори Банку:

- Наглядова Рада Банку

- працівники Банку, на яких покладено виконання функцій за Положенням про винагороду Наглядової ради Акціонерного товариства «Комерційний індустріальний банк», посадовими інструкціями, а також розпорядчими документами Загальних зборів акціонерів, Наглядової ради, Голови Правління.

6. Програма стимулювання членів Наглядової Ради в Банку відсутня.

7. За _____ рік Голові та членам Наглядової ради була нарахована та виплачена винагорода в наступних розмірах :

Посада	Прізвище, ім'я, по батькові	Нараховано (грн.)	Порядок та строки фактичної виплати винагороди	Виплачено (після утримання податків) (грн.)

Перелік будь-яких інших виплат членам Наглядової ради Банку за виконання ними своїх повноважень у _____ році, в тому числі акціями, опціонами на акції, іншими фінансовими інструментами або у негрошовій формі: _____

Перелік будь-яких змінних складових, які встановлювалися та виплачувалися Банком при виплаті членам Наглядової ради Банку винагороди за виконання своїх повноважень: _____

8. Протягом _____ року було проведено _____ засідання Наглядової ради. Фактична присутність Голови та членів Наглядової ради на засіданнях Наглядової ради складає:

Посада	Прізвище, ім'я, по батькові	Кількість засідань, на яких був присутній	Кількість засідань, на яких був відсутній	Причини відсутності

9. Випадки відмов членів Наглядової ради від голосування у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів _____.

10. Рішення про операції з пов'язаними з Банком особами _____.

11. Факти несвоєчасного або неналежного виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами _____.

12. Факти наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Наглядової ради повернення раніше виплаченої членам Наглядової ради змінної винагороди _____.

13. Факти відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення _____

14. Виявлені АТ «КІБ» порушення умов положення про винагороду та застосовані за наслідками таких порушень заходи або прийняті рішення:

15. Факти неприйнятної поведінки будь-якого члена Наглядової ради Банку _____.

Заходи за результатами розслідування _____.

16. Інформація щодо надання АТ «КІБ» протягом 2021 року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій членам Наглядової ради: _____

Голова Наглядової ради

Головний бухгалтер