

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням єдиного акціонера
Акціонерного товариства
«Комерційний Індустріальний Банк»
від 17 червня 2020 року

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду Наглядової ради
Акціонерного товариства
«Комерційний Індустріальний Банк»
(версія 2.0)

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	5
II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ.....	5
III. ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ.....	6
IV. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОД.....	7
V. ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦІЇ ВИТРАТ	8
VI. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ.....	9
VII. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	109
VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	11
ДОДАТКИ:	
Додаток 1 Звіт про винагороду членів Наглядової ради	

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

Назва документа	Положення про винагороду Наглядової ради Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (версія 2.0)	
Реєстраційний номер та дата реєстрації	Б/№ від 17.06.2020	
Рішення про затвердження документа	Рішенням єдиного акціонера Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» від 17 червня 2020 року	
Дата набрання чинності	з 17 червня 2020 року	
Необхідність подання документа до регулюючих та контролюючих органів	Ні	Найменування органів
Підрозділ - розробник документа	Управління загальнобанківської методології, Секретар Наглядової ради	
Рівень доступу	Загальний (для усіх працівників Банку)	
Назва та номер процесу		
Перелік пов'язаних ВНД	Статут АТ «КІБ» 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 та Правління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (версія 1.0, затверджена рішенням єдиного акціонера 24.04.2020)	
Історія документа	Версія	Дата
Положення про винагороду Наглядової Ради Публічного акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»		25.04.2018
Положення про винагороду Наглядової Ради та Правління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	1.0	24.04.2019
Положення про винагороду Наглядової ради Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	2.0	17.06.2020

АРКУШ ПОГОДЖЕННЯ:

Посада	Прізвище, Ініціали	Підпис	Дата погодження
Директор Юридичного департаменту	Овчинніков М.В.		
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	Безкровний О.М.		
Начальник Управління з цінними паперами (секретар Наглядової ради)	Лашевська Л.В.		
Підрозділ – розробник	Посада – Прізвище, Ініціали	Підпис	Дата
Управління загальнобанківської методології	Начальник Управління Ірклієнко Г.М.		

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, трудових договорів (контрактів).

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 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;
- Статуту 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, забезпеченню нарахування та виплати винагороди, складанні звітності Банку тощо.

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 - сума коштів, яку Банк сплачує Голові та членам Наглядової ради за їх діяльність відповідно до умов цивільно-правових договорів (контрактів), укладених з Головою та членами Наглядової ради.

Договір (контракт) – цивільно-правовий договір (контракт), що укладається з Головою та членами Наглядової ради. Договір (контракт) 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.

Політика винагород - визначає обсяг інформації про виплату винагороди, яка включається до річного звіту Банку, стимулює членів Наглядової ради, Правління, працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків тощо. Політика винагород в Банку регламентується внутрішніми нормативними документами Банку, а саме: цим Положенням, Положенням про винагороду Правління та підрозділів контролю АТ «КІБ», Порядком про оплату праці АТ «КІБ», Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» тощо.

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, ефективної та адекватної 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.

НБУ – Національний банк України.

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

III. ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

3.1. 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.

3.2. 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;
- періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам.

3.3. При визначенні підходів до оплати винагороди Голови та членів Наглядової ради враховуються:

- високий професіоналізм;
- здатність приймати раціональні рішення;
- ініціативність;
- організаторські здібності;
- націленість на результат;
- оперативність дій;
- рівень відповідальності за результати своєї діяльності;
- інші показники, за необхідності.

3.4. 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.

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

IV. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОД

4.1. Розміри винагород Голови та членів Наглядової ради за виконання ними своїх повноважень встановлюється з метою справедливої компенсації за належне виконання посадових обов'язків та ефективність роботи членів Ради, стимулювання діяльності членів 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.

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

4.2. 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. Винагорода Голові та членам Наглядової ради встановлюється у фіксованому розмірі у Договорі (контракті), 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.

Встановлення та виплата будь-яких змінних складових винагород Голові та членам Наглядової ради Банку цим Положенням не передбачається.

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 (контракті).

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 винагороди голові або членам Наглядової ради Банку з ними укладається новий Договір (контракт) або додаткова угода до цього Договору (контракту).

4.6. Винагорода Голові та членам Наглядової ради виплачується в строки, зазначені в укладених з ними Договорах (контрактах), 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 (контрактах).

4.8. 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 виплачена напередодні такого дня.

4.9. Винагорода Голові та членам Наглядової ради може змінюватися Загальними зборами акціонерів після розгляду звіту про результати діяльності Банку.

Загальні збори акціонерів можуть прийняти рішення про виплату додаткової (заохочувальної) винагороди члену Наглядової ради, розмір якої визначається в залежності від загальних доходів Банку за даними останньої річної фінансової звітності, особистого вкладу члена Наглядової ради тощо. Відповідна інформація викладається у звіті Наглядової ради Загальним зборам.

V. ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦІЇ ВИТРАТ

5.1. Компенсації підлягають витрати членів Наглядової ради, пов'язані з виконанням ними своїх повноважень, відповідно до умов Договору (контракту) 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 (контракті).

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;
- підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Наглядової ради (уключаючи 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 формою **Додатка 1** до цього Положення та затверджується Загальними зборами акціонерів.

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. У звіті про винагороду зазначається періодичність сплати винагороди 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 Договорам (контрактам) 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.

6.6. 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 - пов'язаність 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.

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 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 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 (**секретар Наглядової ради**, Департамент по роботі з персоналом, Департамент бухгалтерського обліку та звітності), колегіальний контроль – здійснюється Загальними зборами акціонерів під час затвердження винагороди; розгляду звіту про винагороду Наглядової ради; затвердження цього Положення;

залежно від періодичності здійснення – функціональний (постійний) контроль, який проводиться на регулярній основі керівниками підрозділів, задіяних у процесі винагороди згідно цього Положення (Департамент по роботі з персоналом, Департамент бухгалтерського обліку та звітності);

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

Під час здійснення операцій за процесом винагороди Наглядовій раді на першій лінії захисту проводиться **внутрішній бухгалтерський контроль**, який включає попередній, поточний і подальший контролю, 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 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 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 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 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 та набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами акціонерів.

8.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Загальних зборів акціонерів 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 суперечить 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 необхідності його удосконалення.

8.4. 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.