



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради АТ «КІБ»
Протокол № _____ від __.07.2020 року

ПОГОДЖЕНО

Рішенням Правління АТ «КІБ»
Протокол № _____ від __.07.2020 року

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду Правління та підрозділів контролю
Акціонерного товариства
«Комерційний Індустріальний Банк»
(версія 1.0)

Київ – 2020

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

| | | |
|--|---|---------------------------|
| Назва документа | Положення про винагороду Правління та підрозділів контролю Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (версія 1.0) | |
| Реєстраційний номер та дата реєстрації | | |
| Рішення про затвердження документа | Протокол Наглядової ради АТ «КІБ» від _____ № _____ | |
| Дата набрання чинності | | |
| Необхідність подання документа до регулюючих та контролюючих органів | Ні | Найменування органів - |
| Підрозділ - розробник документа | Управління загальнобанківської методології, Департамент по роботі з персоналом | |
| Рівень доступу | Загальний (для усіх працівників Банку) | |
| Назва та номер процесу | | |
| Перелік пов'язаних ВНД | Стратегія управління ризиків Політика системи внутрішнього контролю в АТ «КІБ». | |
| Перелік документів, що втрачають чинність із вступом в дію даного ВНД | | |
| Історія документа | Версія | Дата |
| Положення про винагороду Правління та підрозділів контролю Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» | 1.0 | .07.2020 |

АРКУШ ПОГОДЖЕННЯ:

| Посада | Прізвище, Ініціали | Підпис | Дата погодження |
|---|---------------------------|---------------|------------------------|
| Заступник Голови Правління з ризиків | Матвієнко Д.В. | | |
| Фінансовий директор | Колесник В.С. | | |
| Директор Юридичного департаменту | Овчинніков М.В. | | |
| Директор Департаменту ризик-менеджменту | Кухарук І.М. | | |
| Начальник Служби комплаєнс-контролю | Безкровний О.М. | | |
| Начальник Служби внутрішнього аудиту | Лавриненко А.Б. | | |
| Головний бухгалтер | Денисенко С.М. | | |
| Директор Департаменту по роботі з персоналом | Чисникова Д.М. | | |
| Начальник Управління з цінними паперами (секретар Наглядової ради та Правління Банку) | Лашевська Л.В. | | |

| Підрозділ – розробник | Посада, Прізвище та Ініціали | Підпис | Дата |
|--|-------------------------------------|---------------|-------------|
| Управління загальнобанківської методології | Начальник Управління Ірклієнко Г.М. | | |

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ | 5 |
| II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ..... | 6 |
| III. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ ПРАВЛІННЯ ТА ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ БАНКУ..... | 7 |
| IV. ОПЛАТА ВИНАГОРОДИ ПРАВЛІННЮ ТА ПІДРОЗДІЛАМ КОНТРОЛЮ | 8 |
| 4.1. Підходи до оплати винагороди Правлінню Банку..... | 8 |
| 4.2. Підходи до оплати винагороди працівникам підрозділів контролю..... | 10 |
| V. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ | 11 |
| VI. ПІДХОДИ ДО ОПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ОСОБАМ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ | 12 |
| VII. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ..... | 13 |
| VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ..... | 15 |
| ДОДАТКИ: | |
| Додаток 1 Звіт про винагороду членів Правління АТ «КІБ» | |

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду Правління та підрозділів контролю Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (далі – **Положення та Банк відповідно**) регламентує систему винагороди Правлінню Банку, працівникам підрозділів контролю та особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, за їх діяльність відповідно до умов трудових договорів (контрактів), а також визначає порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

1.2. Положення встановлює:

- основні принципи формування політики винагород Голови та членів Правління Банку, керівників та працівників підрозділів контролю (зокрема: Департаменту ризик-менеджменту, Департаменту кредитних ризиків, Служби комплаєнс-контролю та Служби внутрішнього аудиту), осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку 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;
- порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та перелік якісних і кількісних критеріїв, за якими визначаються такі особи.

1.3. Положення розроблено з урахуванням вимог чинного законодавства, у тому числі 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»;
- Порядку про оплату праці Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- інших актів чинного законодавства, враховуючи вимоги нормативно-правових актів 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, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, на своїх посадах з метою сприяння Банку в досягненні своїх бізнес-стратегій, прибутковості, стабільності, забезпечення захисту інтересів вкладників, інших кредиторів та акціонерів Банку.

1.5. Впровадження Положення спрямовано на стимулювання результативності та ефективності роботи членів Правління Банку, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди цілям, бізнес-стратегії розвитку, довгостроковим інтересам і стабільності Банку, забезпеченню виконання основних напрямків діяльності, прийнятих Загальними зборами та Наглядною радою Банку.

1.6. Положення визначає порядок виплати винагороди членам Правління Банку, працівникам підрозділів контролю, особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, за їхню діяльність.

1.7. Члени Правління Банку, працівники підрозділів контролю, особи, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, мають право на винагороду, оплату послуг та

компенсацію витрат, пов'язаних із виконанням ними функціональних обов'язків, що затверджується рішенням Наглядової ради Банку.

1.8. Положення є обов'язковим до виконання членами Правління, працівниками підрозділів контролю, особами, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та іншими працівниками Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати заробітної плати та інших винагород.

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 Правління, керівникам та працівникам підрозділів контролю **та особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку**, за їх діяльність відповідно до умов цивільно-правових договорів, трудових договорів (контрактів), укладених у Банку.

Підрозділи контролю – структурні підрозділи відповідно до Організаційної структури АТ «КІБ», які здійснюють об'єктивну та незалежну оцінку діяльності Банку, забезпечують достовірність звітності, виконання Банком своїх зобов'язань. Такими підрозділами є підрозділ з управління ризиками, підрозділ комплаєнс та підрозділ внутрішнього аудиту.

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.

Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку - особи, які визначаються на підставі якісних і кількісних критеріїв, визначених у розділі IV цього Положення. Такі критерії можуть ураховувати потенційний вплив професійної діяльності осіб на профіль ризику Банку на основі повноважень і обов'язків цих осіб, показників ризику та ефективності діяльності Банку. Критерії враховують усі ризики, на які може наражатися Банк.

Трудовий договір (контракт) – наказ Голови Правління, яким оформлюється укладання трудового договору з членами Правління Банку, працівниками підрозділів контролю, **особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку**. 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, працівників підрозділів контролю, **а також осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку**, до роботи в АТ «КІБ».

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

Система винагород — це сукупність всіх видів винагород, які надаються Банком працівникам. В першу чергу це матеріальна винагорода: заробітна плата, грошові виплати, премії, соціальні пільги 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 внутрішніх нормативних документів Банку.

НБУ – Національний банк України.

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

III. СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ ПРАВЛІННЯ ТА ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ БАНКУ

3.1. У Банку система винагороди забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховуючи стратегічні цілі Банку та сприяючи дотриманню Правлінням та працівниками підрозділів контролю корпоративних цінностей.

3.2. Система винагороди Правління та підрозділів контролю 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, оснований на корпоративних цінностях, що відповідають корпоративній культурі Банку;
- забезпечення та сприяння ефективному управлінню ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку.

3.3. Система винагороди Правління та підрозділів контролю визначається за наступними критеріями для встановлення:

1) базової фіксованої частини винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на функціональні обов'язки, визначені посадовими інструкціями та/або іншими внутрішніми нормативними документами Банку;

2) змінної частини винагороди, яка відображає послідовне та виважене з огляду на ризики, виконання обов'язків із результатом, що перевищує функціональні обов'язки, визначені посадовими інструкціями та/або іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

3.4. Розмір винагороди Голови та членів Правління Банку, керівників та працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (крім Голови та членів Наглядової ради Банку) затверджує Наглядова рада Банку.

Розмір винагороди працівників підрозділів контролю визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

3.5. Винагорода Голові та членам Правління Банку, працівникам підрозділів контролю включає в себе:

Базову фіксовану частину винагороди, а саме:

- основну заробітну плату – встановлену у вигляді посадового окладу відповідно до штатного розпису Банку;
- додаткову заробітну плату – що складається з доплат, надбавок, гарантійних і компенсаційних виплат, передбачених чинним законодавством.

Змінну частину винагороди, а саме:

- інші заохочувальні виплати. До цих виплат відносяться премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, одноразові заохочення (наприклад, заохочення до ювілейних дат), матеріальна допомога та інші грошові й матеріальні виплати.

Рішення щодо виплати змінної частини 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.

Відстрочення/зменшення/скасування/повернення змінної частини винагороди здійснюється у випадках, визначених чинним законодавством України, рішеннями Наглядової ради Банку та окремими внутрішніми нормативними документами Банку.

3.6. Основна заробітна плата членам Правління Банку та підрозділам контролю включає нарахування за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, посадових обов'язків). Основна заробітна плата є гарантованою, яка не залежить від фінансових результатів Банку, досягнення цілей, виконання повноважень.

Додаткова заробітна плата - включає надбавки, доплати (наприклад, за суміщення посад), гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством. Розмір надбавки до посадового окладу Голови та членів Правління, керівників та працівників підрозділів контролю встановлюється відповідним рішенням Наглядової ради Банку.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати **включають** премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові виплати, які не передбачені чинним законодавством або які провадяться понад встановлені чинним законодавством норми.

3.7. Наглядова рада Банку встановлює винагороду членам Правління Банку, працівникам підрозділів контролю беручи до уваги їх функції, політику оплати праці в Банку та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників.

3.8. Грошова винагорода Голові та членам Правління, керівникам та працівникам підрозділів контролю виплачується в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового зарахування коштів на поточні рахунки, в тому числі з використанням електронних платіжних засобів, відкриті у Банку.

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.

IV. ОПЛАТА ВИНАГОРОДИ ПРАВЛІННЮ ТА ПІДРОЗДІЛАМ КОНТРОЛЮ

4.1. Підходи до оплати винагороди Правлінню Банку

4.1.1. Визначення та реалізація політики винагороди Членам Правління 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.

4.1.2. За виконання функцій члена Правління Банку, згідно рішення Наглядової ради Банку, встановлюється винагорода (в тому числі заохочувальні та компенсаційні виплати) у вигляді заробітної плати у розмірі, передбаченому у штатному розписі Банку для посади яку займає у Банку член Правління та у **складі якої може бути змінна її частина**, яка відображає послідовне та виважене з огляду на ризики виконання обов'язків із результатом, що перевищує функціональні обов'язки (вимоги посадової інструкції) члена Правління та відповідно до трудового договору (контракту), що укладається з членами Правління Банку шляхом оформлення наказу Голови Правління.

Наглядова рада Банку забезпечує, щоб винагорода членів Правління відповідала та сприяла ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику.

4.1.3. Підходи Банку до винагороди членів Правління 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 Правління;
- періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам.

4.1.4. При визначенні підходів до оплати винагороди членам Правління враховуються:

- повноваження працівників;
- важливість поставлених перед ними завдань;
- рівень компетенції працівників;
- рівень відповідальності за результати своєї діяльності.

4.1.5. Наглядова рада Банку може переглядати розмір винагороди для членів Правління Банку з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку. При прийнятті рішення Наглядовою радою Банку про внесення змін щодо виплати винагороди членам Правління Банку вносяться зміни до штатного розпису Банку.

4.1.6. **Голові та Членам Правління Банку здійснюється компенсація** витрат, понесених ними при виконанні ними своїх функціональних обов'язків (зокрема, на службові відрядження, які включають: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад, витрати з найму житла), та інші витрати, компенсація яких прямо передбачена законодавством України або витрати, які провадяться понад встановлені чинним законодавством норми за умови наявності необхідних підтверджуючих документів.

Наглядова рада має право прийняти індивідуальне рішення щодо компенсації членом Правління збитків, що завдані Банку внаслідок його дій або бездіяльності.

4.1.7. Для кожного члена Правління Банку має визначатися справедлива та відповідна винагорода, яка повинна бути докладно і прозоро визначена згідно цього Положення. Наглядова рада Банку регулярно переглядає розмір такої винагороди.

Члени Правління Банку можуть отримувати додаткові заохочувальні виплати за рішенням Наглядової ради Банку відповідно до цього Положення. Під час визначення винагороди членам Правління Банку та змінної частки в структурі винагороди Наглядова рада пов'язує цю змінну частку з виконанням завдань, визначених на довгострокову і короткострокову перспективу.

4.1.8. Винагорода членів Правління Банку пов'язується з робочими завданнями кожного члена Правління Банку, ступенем відповідальності та **обсягом**, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому **стану** Банку та іншим індексам, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи кожного члена Правління Банку.

4.1.9. Оплата праці членів Правління здійснюється відповідно до вимог внутрішніх документів Банку з питань оплати праці, зокрема: Порядком про оплату праці в АТ «КІБ», Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» із врахуванням вимог та обмежень, визначених цим Положенням.

4.1.10. Банк розкриває інформацію про загальну суму винагороди, що виплачується членам Правління 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 Правління 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 Правління Банку (інформація щодо політики оплати праці, суми винагород усіх членів Правління Банку, уключаючи бонуси, опціони на придбання акцій) належить до істотної інформації, яка регулярно розкривається Банком у публічному річному звіті.

4.1.11. Наглядова рада щорічно затверджує Звіт про винагороду членам Правління Банку. Винагорода членам Правління може змінюватися Наглядовою радою після розгляду звіту про результати діяльності Банку.

Звіт про винагороду членів Правління Банку містить інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій та включає інформацію про:

- фактичну присутність на засіданнях Правління Банку та комітетів Правління Банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;
- рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;
- рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління Банку;
- несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління Банку;
- повідомлені членом Правління Банку випадки про наявний у нього конфлікт інтересів;
- підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;
- наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди члена Правління Банку.

Звіт про винагороду членам Правління Банку складається секретарем Правління Банку за формою **Додатка 1** до цього Положення та затверджується Наглядовою радою.

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).

4.1.12. Додатково Наглядовою радою Банку можуть встановлюватися інші цілі, досягнення яких характеризують ефективність діяльності членів Правління. Такі цілі можуть включати:

- якісні, кількісні, відносні чи абсолютні показники;
- індивідуальні цілі, цілі підрозділу або Банку загалом;
- внутрішні та зовнішні заходи, проведені для працівників.

4.2. Підходи до оплати винагороди працівникам підрозділів контролю

4.2.1. Наглядова рада Банку забезпечує підрозділи контролю достатньою кількістю працівників та обсягом фінансових ресурсів, достатнім для незалежного, об'єктивного та ефективного виконання ними своїх обов'язків.

4.2.2. При визначенні підходів до оплати винагороди працівникам підрозділів контролю враховуються:

- повноваження працівників;
- важливість поставлених перед ними завдань;
- рівень компетенції працівників;
- рівень відповідальності за результати своєї діяльності;
- вимоги щодо незалежності працівників підрозділів контролю.

4.2.3. Розмір винагороди працівників підрозділів контролю визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю, та має сприяти комплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю. Оцінка ефективності роботи працівників підрозділів контролю має ґрунтуватися на досягненні їх цілей таким чином, щоб не обмежувати їх незалежність.

Умови оплати, розмір винагороди, у т.ч. заохочувальних та компенсаційних виплат працівникам підрозділів контролю визначаються Наглядовою радою Банку.

4.2.4. Оплата винагороди керівникам та працівникам підрозділів контролю здійснюється відповідно до вимог Порядку про оплату праці в АТ «КІБ», Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» із врахуванням вимог та обмежень, визначених цим Положенням, та з урахуванням підзвітності підрозділів контролю Наглядовій раді Банку.

4.2.5. Розмір винагороди працівників підрозділів контролю переглядається Наглядовою радою не рідше одного разу на рік за результатами розгляду звітів щодо діяльності таких підрозділів.

4.2.6. Підходи Банку до винагороди працівників підрозділів контролю базуються на наступних основних принципах:

- забезпечення відповідності системи винагороди стратегічним цілям;
- періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам;
- забезпечення незалежності підрозділів контролю від бізнес-результатів;
- забезпечення справедливості винагороди працівників підрозділів контролю;
- наявності системи стримування та противаг.

4.2.7. За результатами розгляду звітів підрозділу контролю Наглядова рада Банку не рідше одного разу на рік здійснює оцінку діяльності підрозділів контролю та їх керівників, що передбачає прийняття рішення про застосування додаткової мотивації (у т.ч. преміювання). Під час оцінки Наглядова рада оцінює наявні ресурси, кваліфікацію, досвід, а також незалежність працівників підрозділів контролю.

V. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

5.1. Визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, здійснюється Наглядовою радою на підставі пропозицій/рекомендацій Департаменту ризик-менеджменту.

5.2. До переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, відносяться:

- 1) Голова та члени Наглядової ради Банку;
- 2) Голова, Заступники Голови та члени Правління;
- 3) Головний бухгалтер та його заступники;
- 4) Керівники підрозділів контролю (а саме: директор Департаменту ризик-менеджменту, директор Департаменту кредитних ризиків, начальник Служби комплаєнс-контролю та начальник Служби внутрішнього аудиту), що здійснюють управління ризиками та забезпечують функціонування ефективної системи внутрішнього контролю;
- 5) Директор Департаменту казначейства, рішення якого за напрямком діяльності мають значний вплив на діяльність Банку, його ризику та систему внутрішнього контролю;
- 6) Керівники інших структурних підрозділів, **якщо** рішення, що приймаються ними в межах своєї компетенції, мають значний вплив на діяльність Банку, його ризику та систему внутрішнього контролю.

До даного переліку можуть бути включені інші особи, які є працівниками Банку або надають Банку послуги відповідно до цивільно-правових договорів та не обіймають в Банку зазначених вище посад, проте мають можливість суттєво впливати на прийняття рішень з основних напрямів діяльності Банку.

5.3. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, переглядається та затверджується не рідше одного разу на рік Наглядовою радою Банку за поданням Департаменту ризик-менеджменту.

Результати перегляду Наглядовою радою Банку **переліку** осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та затвердження **переліку** цих осіб оформлюється протоколом засідання Наглядової ради Банку.

5.4. Визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, здійснюється Банком на підставі якісних і кількісних критеріїв, а саме:

Якісні критерії:

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

Кількісні критерії:

- фінансовий результат Банку;
- збільшення клієнтської бази Банку;
- збільшення ресурсної бази Банку;
- збільшення розміру портфелю за активним операціями Банку;
- збільшення комісійних доходів Банку;
- зменшення портфелю проблемних активів;
- інші показники, за необхідності.

5.5. При визначенні якісних і кількісних критеріїв, перелік яких передбачений пунктом 5.4 цього розділу Положення, враховуються наступні фактори:

- особа виконує критичні функції або задіяна у стратегічно важливих для Банку проектах, у т.ч. з точки зору ринкової позиції;
- функції особи не можуть якісно і оперативно **виконуватися** іншим працівником;
- дії та рішення особи прямо впливають на рівень ризиків Банку;
- особа забезпечує виконання функцій щодо ефективності функціонування системи корпоративного управління, внутрішнього контролю, управління ризиками та комплаєнс.

5.6. Не рідше одного разу на рік, перед щорічними Загальними зборами акціонерів Банку, Департамент ризик-менеджменту готує та виносить на засідання Наглядової ради Банку пропозиції щодо:

- 1) перегляду та затвердження переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку;
- 2) перегляду та затвердження переліку осіб, професійна діяльність яких відповідно до якісних критеріїв не має значного впливу на загальний профіль ризику Банку, але відповідно до кількісних критеріїв має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

5.7. Секретар Наглядової ради Банку надає учасникам щорічних Загальних зборів акціонерів Банку та Національному банку України наступну інформацію:

- 1) визначений та затверджений Правлінням Банку перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку;
- 2) визначений та затверджений Правлінням Банку перелік осіб, професійна діяльність яких відповідно до якісних критеріїв не має значного впливу на загальний профіль ризику Банку, але відповідно до кількісних критеріїв має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

5.8. Банк надає документи щодо визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, та перелік таких осіб Національному банку на його вимогу.

VI. ПІДХОДИ ДО ОПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ОСОБАМ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

6.1. Система винагороди осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, визначається в аналогічному порядку, визначеному для членів Правління та підрозділів контролю у розділі III цього Положення.

6.2. При визначенні підходів до винагороди осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, враховуються:

- повноваження працівників;
- якість та повнота виконання покладених на них функціональних обов'язків;
- вплив їх діяльності на профіль ризику Банку, рівень корпоративного управління та систему внутрішнього контролю;
- важливість поставлених перед ними завдань;
- рівень компетенції працівників;
- рівень відповідальності за результати своєї діяльності.

6.3. Оплата винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, здійснюється відповідно до вимог Порядку про оплату праці в АТ «КІБ», Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» із врахуванням вимог та обмежень, визначених цим Положенням.

6.4. Розмір базової фіксованої винагороди та особливості виплати змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (уключаючи порядок визначення її розміру, порядок прийняття рішення про виплату/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку), затверджуються та переглядаються Наглядовою радою не рідше одного разу на рік за результатами розгляду звітів щодо діяльності таких осіб.

6.5. Підходи Банку до винагороди осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, базуються на наступних основних принципах:

- забезпечення відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку;
- періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам;
- забезпечення справедливості винагороди осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку;
- наявності системи стримування та противаг.

6.6. За результатами розгляду звітів осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, Наглядова рада Банку не рідше одного разу на рік здійснює оцінку діяльності цих осіб, що передбачає прийняття рішення про застосування додаткової мотивації (у т.ч. преміювання) осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, без врахування результатів діяльності бізнес-підрозділів Банку. Під час оцінки Наглядова рада оцінює наявні ресурси, кваліфікацію, досвід, а також незалежність осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

6.7. Винагорода осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів.

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 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 та відображення винагород (премій, бонусів), колегіальний контроль – здійснюється Наглядовою радою під час розгляду та погодження винагороди; залежно від періодичності здійснення – функціональний (постійний) контроль, який проводиться на регулярній основі керівниками підрозділів, задіяних у процесі винагороди згідно цього Положення; залежно від моменту здійснення контролю – попередній, який - передує процесу здійснення оплати винагороди; 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 на першій лінії захисту проводиться внутрішній **бухгалтерський контроль**, який включає попередній, поточний і подальший контролю, що здійснюються в порядку, визначеним Положенням про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України», затвердженого постановою Правління НБУ від 04.07.2018 №75, Порядком організації документообігу, ведення документів та здійснення бухгалтерського контролю в Акціонерному товаристві «Комерційний Індустріальний Банк», 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 Наглядової ради, Голови Правління, цим Положенням, чинним законодавством України та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

Контроль та відповідальність за організацію, забезпечення виконання вимог Положення та результатом процесу 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. Це Положення затверджується рішенням Наглядової ради Банку та набуває чинності з дня затвердження рішенням Наглядової ради Банку.

8.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Наглядової ради Банку 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 **Положення** 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 з Правлінням Банку/підрозділами контролю Банку.

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.