

«Затверджено»
Рішенням Наглядової ради
ПАТ «БАНК ВОСТОК»
28 квітня 2021 року
(протокол спільного засідання
Наглядової ради та Правління
№ 23 від 28 квітня 2021 року)

Голова Наглядової ради
ПАТ «БАНК ВОСТОК»
_____ В. М. Костельман

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ
ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК ВОСТОК»**

Набрав чинність:

Згідно Наказу № 557 від 28.04.2021р.

Втратив чинність:

Згідно Наказу № _____ від ____ . ____ .20 ____ р.

м. Дніпро
2021 рік

Зміст

1. Загальні положення	3
2. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління	4
3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди членам Правління.....	6
4. Звіти про винагороду членів Правління	8
5. Прикінцеві положення.....	10

1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду членів Правління ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (далі – Положення) розроблено відповідно до вимог чинного законодавства України, зокрема Закону України «Про банки і банківську діяльність», Закону України «Про акціонерні товариства», Закону України «Про оплату праці», Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України (далі – Національний банк) від 30.11.2020 № 153, Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління Національного банку від 03.12.2018 № 814-рш, Статуту ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА "БАНК ВОСТОК" (далі – Статут та Банк відповідно) та інших внутрішніх документів Банку, у тому числі Кодексу корпоративного управління, Корпоративного кодексу, Положення про Правління, Політики винагороди, Колективного договору, зокрема його додатків: Положення про оплату праці в Банку та Положення про порядок преміювання працівників Банку, тощо.

1.2. Це Положення набирає чинності 29.04.2021 одночасно з набранням чинності Політики винагороди ПАТ «БАНК ВОСТОК» та Положення про винагороду членів Наглядової ради ПАТ «БАНК ВОСТОК». З набранням чинності цього Положення втрачає чинність Політика винагороди ПАТ «БАНК ВОСТОК», затверджена рішенням акціонера №1 від 03.01.2020.

1.3. Положення встановлює порядок визначення, нарахування та виплати винагороди членам Правління, а також відшкодування витрат, понесених ними у зв'язку із виконанням функцій члена Правління.

1.4. В цьому Положенні терміни вживаються в таких значеннях:

Наглядова рада – Наглядова рада Банку;

Правління – Правління Банку;

Комітет з питань призначень та винагород – Комітет Наглядової ради Банку з питань призначень та винагород;

винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між членом Правління та Банком контракту/рішенням Наглядової ради;

виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням контракту за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо діяльності члена Правління після припинення його повноважень [якщо такі виплати передбачені в контракті];

звіт про винагороду – звіт про винагороду членів Правління, виплачену протягом звітного фінансового року;

змінна винагорода - складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

контракт - трудовий контракт, який укладається Банком з членом Правління;

програма стимулювання - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій /негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення члена Правління, спрямованих на забезпечення ефективного

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

система негрошового стимулювання - сукупність заходів Банку з надання члену Правління в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;

фіксована винагорода - складова винагороди, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов контракту, укладеного між членом Правління та Банком, або штатного розкладу Банку;

- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління в організаційній структурі Банку та рівню його 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 членом Правління її функцій у Банку;

- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

Порядок проведення оцінки ефективності - Порядок проведення оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління банку в цілому, членів Наглядової ради та Правління банку кожного окремо, комітетів Наглядової ради, підрозділів контролю, оцінки відповідності членів Наглядової ради та Правління банку, керівників підрозділів контролю, головного бухгалтера та заступника головного бухгалтера кваліфікаційним вимогам, а члена Наглядової ради (незалежного директора) також вимогам щодо його незалежності, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління ПАТ «БАНК ВОСТОК».

1.5. Інші терміни в Положенні вживаються в значеннях, наведених у Законах України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про оплату праці», нормативно-правових актах Національного банку з питань корпоративного управління в банку та внутрішніх документах Банку.

2. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління

2.1. Система винагороди є однією з основних складових в діяльності Банку, що забезпечує ефективне корпоративне управління, відповідає запровадженій у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), пов'язана із системою управління ризиками, враховуючи стратегічні цілі Банку, відповідає засадам корпоративної культури Банку та відповідальної ділової поведінки на ринку.

2.2. Основні принципи формування системи та політики винагороди:

2.2.1. винагорода має бути справедливою компенсацією за виконання особою покладених на неї посадових обов'язків;

2.2.2. винагорода має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

2.2.3. політика винагороди має відповідати політиці управління ризиками, зокрема сприяти діяти в інтересах Банку, не допускати стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, бути орієнтованою на уникнення конфлікту інтересів у Банку, не допускати дискримінації;

2.2.4. винагорода може складатися з фіксованої та змінної винагороди (у разі її застосування) або лише з фіксованої винагороди.

2.3. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.

2.4. Наглядова рада має право прийняти рішення щодо:

2.4.1. виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення /скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);

2.4.2. повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильною/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;

2.4.3. визначення розміру виплат зі звільнення.

2.5. Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою радою. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою.

2.6. Змінна винагорода може застосовуватися окремим рішенням Наглядової ради.

2.7. Змінна винагорода може виплачуватися членам Правління лише на підставі окремого рішення Наглядової ради за результатами проведення оцінки ефективності діяльності /виконання показників КРІ.

2.7.1. Оцінка ефективності діяльності Правління в цілому, членів Правління кожного окремо, включає зокрема наступні критерії оцінки:

- оцінка складу Правління, оцінка його структури та діяльності як колегіального органу;

- оцінка виконання Правлінням поставлених цілей;

- відповідність складу Правління, його структури, ефективність виконання функцій, відповідність повноважень вимогам законодавства, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку;

- ефективність методів і процедур роботи Правління, комітетів Правління, включаючи взаємодію між собою та підрозділами контролю; якість взаємодії між членами Правління під час засідання Правління та якість виконання прийнятих Правлінням рішень;

- оцінка компетентності та ефективності кожного члена Правління;

- колективна придатність Правління з урахуванням розміру, особливостей діяльності, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку системної важливості Банку;

- оцінка відповідності членів Правління кваліфікаційним вимогам, встановленим законодавством;

- ділова репутація членів Правління.

2.7.2. Застосування КРІ для виплати змінної винагороди члену Правління здійснюється згідно Методики розрахунку індивідуальної винагороди із застосуванням КРІ.

2.8. Виплати зі звільнення (виплати в разі припинення контракту) не можуть перевищувати двократного щорічного розміру суми фіксованої винагороди.

У разі припинення контракту за ініціативою Банку, зокрема, незадовільну роботу (виявлення невідповідності особи займаній посаді, відсутність достатньої кваліфікації для надання Банку послуг, невиконання або неякісне виконання послуг, розкриття банківської, комерційної таємниці та інших підстав, передбачених договором (контрактом) виплати зі

звільнення (в разі припинення контракту) не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством.

Рішення про результати незадовільної роботи щодо членів Правління приймає Наглядова рада.

2.9. Систему негрошового стимулювання, додаткове пенсійне забезпечення у Банку та виплата винагороди в разі дострокового виходу на пенсію не запроваджено.

2.10. Періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди у Банку не запроваджено.

3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди членам Правління

3.1. Наглядова рада встановлює винагороду членам Правління, беручи до уваги їх функції та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників.

3.2. Для кожного члена Правління, призначається справедлива та відповідна винагорода, яка прозора визначена Політикою винагороди, цим Положенням, політикою Банку щодо оплати праці та преміювання, що міститься у Колективному договорі Банку тощо.

3.3. Винагорода виплачується членам Правління за виконання виробничих завдань і посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи. Методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Наглядової ради, визначаються внутрішніми документами Банку, зокрема Порядком проведення оцінки ефективності тощо.

3.4. Винагорода членів Правління також пов'язана з робочими завданнями кожного члена Правління, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим критеріям, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи членів Правління.

3.5. Члени Правління обов'язково отримують фіксовану винагороду (заробітну плату), розмір якої визначається в умовах укладених з ними контрактів/ штатним розкладом Банку, рішенням Загальних зборів, порядок виплати якої визначається законодавством України про працю та внутрішніми документами Банку, що регулюють питання оплати праці.

3.6. Крім фіксованої винагороди, умови контракту /внутрішні документи Банку можуть передбачати для членів Правління:

- змінну винагороду (у вигляді премії за виконання показників КРІ або за результатами оцінки ефективності);
- компенсацію витрат, пов'язаних із відрядженням;
- забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях;
- допомогу у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю;
- надання щорічної оплачуваної відпустки;
- соціальне страхування;
- відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат;
- виплати зі звільнення;
- тощо.

3.7. Винагорода призначається члену Правління з дня укладання з ним контракту щодо виконання повноважень, якщо інше не буде визначене рішенням Наглядової ради або контрактом.

Строк, протягом якого член Правління може отримувати винагороду, обумовлюється строком його повноважень /строком перебування на посаді.

3.8. Нарахування і виплата фіксованої винагороди членам Правління здійснюється згідно внутрішніх документів Банку, зокрема Політики винагороди, цього Положення, Колективного договору Банку, зокрема його додатків: Положення про оплату праці в Банку та Положення про порядок преміювання працівників Банку, укладеного контракту тощо.

3.9. Винагорода членам Правління, відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат, виплати зі звільнення [якщо такі виплати передбачені в договорі /контракті] тощо виплачуються у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний рахунок особи, або у інший, незаборонений чинним законодавством спосіб у строки, передбачені чинним законодавством, укладеним договором /контрактом, внутрішніми документами Банку.

3.10. Рішення Наглядової ради про виплату членам Правління змінної винагороди (у разі її застосування) приймається з урахуванням положень Політики винагороди, цього Положення тощо за результатами розгляду пропозиції Комітету з питань призначень та винагород, яка складається і подається Наглядовій раді відповідно до вимог внутрішніх документів Банку, зокрема: Положення про Комітет з питань призначень та винагород, Порядку проведення оцінки ефективності тощо.

3.11. Змінна винагорода (у разі її застосування) виплачується за наказом Голови Правління на підставі відповідного рішення Наглядової ради.

3.12. У разі прийняття Наглядовою радою рішення про зміну розміру чи порядку виплати фіксованої винагороди члену Правління, Банк має укласти із членом Правління новий чи додатковий договір про зміну контракту, укладеного між Банком та членом Правління, внести відповідні зміни до штатного розкладу.

3.13. У випадку дострокового припинення повноважень (звільнення) члена Правління, розмір його фіксованої винагороди розраховується пропорційно фактичному терміну виконання повноважень за звітний період, якщо інше не буде визначене рішенням Наглядової ради або контрактом.

3.14. Членам Правління, які протягом року були нагороджені почесною грамотою Банку, розмір виплачуваної змінної винагороди (у разі її застосування) може бути збільшено за рішенням Наглядової ради.

3.15. Банк може здійснювати для членів Правління замовлення та оплату послуг з підвищення кваліфікації, навчання, інформаційно-консультаційних, послуг за участь у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах та ін.

Оплата таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку.

3.16. З метою участі у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах та ін., у разі відрядження або в інших випадках, пов'язаних з виконанням членом Правління своїх обов'язків, Банк може здійснювати для членів Правління замовлення та оплату послуг проїзду та проживання.

Оплата таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку, у тому числі що регулюють питання відрядження та встановлюють норми добових витрат, пов'язаних із відрядженням.

3.17. У разі самостійної оплати членом Правління послуг, вказаних у п.п. 3.15, 3.16. та/або інших послуг, пов'язаних з виконанням членом Правління своїх обов'язків, надавачам таких послуг, Банк відшкодовує (компенсує) члену Правління такі понесені витрати на підставі письмового звернення члена Правління з обов'язковим наданням документів, підтверджуючих ці витрати.

Компенсація таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку.

4. Звіти про винагороду членів Правління

4.1. Звіт про винагороду складається Комітетом з питань призначень та винагород, на підставі інформації, наданої структурними підрозділами Банку та має містити інформацію щодо:

4.1.1. сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

4.1.2. строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності положенню про винагороду;

4.1.3. повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління за відповідною функцією управління;

4.1.4 критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);

4.1.5. фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди;

4.1.6 учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:

4.1.6.1. повноважень та складу Комітету з питань призначень та винагород;

4.1.6.2. найменування /прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;

4.1.6.3. ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;

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

4.1.8. відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітнього року;

4.1.9. виявлених Банком порушень умов Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

4.2. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити інформацію щодо:

4.2.1. фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;

4.2.2. підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління;

4.2.3. наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати /відстрочення /зменшення /повернення змінної винагороди члена Правління.

4.3. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Правління у звітньому фінансовому році:

4.3.1. загальну суму коштів, виплачену Банком у звітньому фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

4.3.2. суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;

4.3.3. суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;

4.3.4. суми виплат зі звільнення;

4.3.5. загальну суму коштів, виплачених членам Правління як винагорода пов'язаними з Банком особами;

4.3.6. оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком.

4.4. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми):

4.4.1. у разі участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітнього фінансового року;

4.4.2. у разі участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління протягом звітнього фінансового року.

4.5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

4.6. Звіт про винагороду має містити інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій, включаючи інформацію про:

4.6.1. рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників;

4.6.2. рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління;

4.6.3. несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління;

4.6.4. інформацію про повідомлені членом Правління випадки про наявний у нього або потенційний конфлікт інтересів.

4.7. Наглядова рада затверджує Звіт про винагороду членів Правління за поданням і після його розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.

4.8. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену членам Правління протягом звітнього фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою із забезпеченням можливості його перегляду.

4.9. Обсяг відомостей, що можуть бути оприлюднені відповідає обсягу відомостей, що містяться у звіті про винагороду.

4.10. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Правління, що відбулися протягом звітнього фінансового року, у річному звіті із зазначенням:

4.10.1. сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;

4.10.2. сум невикладеної відкладеної винагороди;

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

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

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

5. Прикінцеві положення

5.1. Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою радою та вводиться в дію й доводиться до відома заінтересованих осіб відповідним наказом Голови Правління.

5.2. Положення переглядається на регулярній основі з періодичністю визначеною/рекомендованою законодавством України. Зміни та доповнення до Положення вносяться шляхом викладення Положення в новій редакції.

5.3. Наглядова рада затверджує Положення після його розгляду Комітетом з питань призначень та винагород. Підрозділи контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та з управління ризиками, а також підрозділи Банку, відповідальні за роботу з персоналом, ведення бухгалтерського обліку, планування бюджету та забезпечення юридичної підтримки, попередньо розглядають та узгоджують Положення.

5.4. У разі, коли мають місце протиріччя між цим Положенням, Статутом, та іншими внутрішніми документами Банку, законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку, Банк у своїй діяльності керується законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку.

5.5. Усі питання, що не врегульовані цим Положенням, регулюються іншими внутрішніми документами Банку й законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку.

5.6. Банк розміщує Положення на власній вебсторінці протягом 10 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.