

ЗАТВЕРДЖЕНО:
рішенням Наглядової ради
ПАТ «БАНК ВОСТОК»
(протокол спільного засідання
Наглядової ради та Правління № 11
від 29 квітня 2024 року)

**Голова Наглядової ради
ПАТ «БАНК ВОСТОК»
_____ (підпис) _____ В.М. Костельман**

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ
ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК ВОСТОК»
(нова редакція)**

Набрав чинність:
Згідно Наказу № 573 від 29.04.2024

Втратив чинність:
Згідно Наказу № _____ від ____ . ____ .20 ____

**м. Дніпро
2024 рік**

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

ЗМІСТ

1. Загальні положення	3
2. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди впливовим особам	5
3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди впливовим особам	9
4. Звіт про винагороду впливових осіб	10
5. Прикінцеві положення.....	11

1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду впливових осіб ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (далі – Положення та Банк відповідно) розроблено відповідно до вимог чинного законодавства України, зокрема Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про оплату праці», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України (далі – Національний банк) від 30.11.2020 № 153 (далі – Постанова № 153), Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління Національного банку від 03.12.2018 № 814-рш, Статуту Банку (далі – Статут) та інших внутрішніх документів Банку, у тому числі Кодексу корпоративного управління, Корпоративного кодексу, Політики винагороди, Колективного договору, зокрема його додатків: Положення про оплату праці в Банку та Положення про порядок преміювання працівників Банку, Порядку проведення оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління, підрозділів контролю ПАТ «БАНК ВОСТОК» та перевірки відповідності встановленим вимогам керівників банку та інших визначених законодавством осіб (далі – Порядок проведення оцінки ефективності), Методики оцінки ефективності роботи підрозділів та працівників підрозділів контролю тощо.

1.2. Положення описує систему винагороди впливових осіб, є прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів у Банку, не допускає дискримінації та відповідає:

- політиці управління ризиками, є націленим на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;

- вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства та Постанові № 153;

- створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, кодексу поведінки (етики) Банку.

Положення встановлює порядок визначення, нарахування та виплати винагороди впливовим особам, а також відшкодування витрат, понесених ними у зв'язку із виконанням обов'язків.

1.3. 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 впливової особи за виконання покладених на неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між такою впливовою особою та Банком договору та/або рішенням Наглядової ради (для керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера), рішенням Правління (для всіх інших впливових осіб, якщо інше не передбачено законодавством України та/або Статутом);

виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з впливовою особою та можливими обмеженнями щодо її діяльності після припинення її повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);

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

договір - трудовий договір (контракт), який укладається Банком з впливовою особою;

звіт про винагороду – звіт про винагороду впливових осіб, виплачену протягом звітного фінансового року;

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

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

негрошові інструменти - це інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

- акції Банку;
- фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку;
- інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг;

особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, - працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених Політикою винагороди Банку;

орган/и управління – Наглядова рада та/або Правління;

підрозділи контролю - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;

політика винагороди - система підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб;

програма стимулювання - заходи грошового та/або негрошового стимулювання впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій / негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу / звільнення, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, 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 стимулювання впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

фіксована винагорода - складова винагороди впливової особи, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між впливовою особою та Банком, або штатного розкладу Банку;
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
- не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання впливовою особою її функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку - це фінансові інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

- деривативні контракти, базовим активом яких є акції Банку, або базовий показник яких визначається, виходячи із ціни, дохідності акцій Банку;

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

- конвертовані облигації, які передбачають їх погашення шляхом конвертації таких облигацій у відповідну кількість простих акцій Банку.

1.4. Інші терміни в цьому Положенні вживаються в значеннях, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку та внутрішніми документами Банку.

2. Основні засади запроваджені в Банку системи винагороди впливовим особам

2.1. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

2.2. Політика винагороди в Банку та її реалізація:

2.2.1. спрямовані на забезпечення сталого розвитку, узгоджуються зі стратегією Банку, сприяють функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочують до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;

2.2.2. є гендерно нейтральними та визначаються з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.

2.3. Визначення та реалізація політики винагороди здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків. Процедури, визначені політикою винагороди Банку, є чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання.

2.4. Основними критеріями визначення розміру винагороди є:

- залежність винагороди від професійного досвіду та ділових якостей працівника, розміру та складності повноважень, що виконуються ним, рівня відповідальності та результатів його праці тощо;

- визначення винагороди з дотриманням принципу рівної оплати праці за рівну роботу або роботу однакової цінності, не зважаючи на вікову, етнічну, гендерну, расову тощо приналежність, релігійні, політичні та/або інші погляди чи переконання, стан здоров'я тощо;

- відповідність ринковим показникам винагороди, тобто розумна обґрунтованість стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

- збалансованість між складовими винагороди;

- змінні виплати не є гарантованими, постійними та обов'язковими, та передбачають винагороду за особливі досягнення, успіхи та за особливі умови праці тощо.

2.5. Основні принципи формування політики винагороди:

2.5.1. винагорода розумно обґрунтована стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

2.5.2. Наглядова рада встановлює розмір винагороди керівнику та працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру, головному комплаєнс-менеджеру; Правління встановлює розмір винагороди для всіх інших впливових осіб, якщо інше не передбачено законодавством України та/або Статутом;

2.5.3. винагорода може складатися з фіксованої та змінної винагороди (у разі її запровадження/застосування) або лише з фіксованої винагороди;

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

2.5.4. впливові особи отримують фіксовану винагороду - обов'язково та змінну винагороду – у разі прийняття такого рішення;

2.5.5. фіксована винагорода відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;

2.5.6. розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (а також витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди;

2.5.7. фіксована винагорода включає:

2.5.7.1. основна фіксована винагорода – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених посадових обов'язків та умов договору (оплата послуг /заробітна плата в залежності від перебування у цивільно-правових/трудовах відносинах);

2.5.7.2. додаткова фіксована винагорода – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає: доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством про працю/договором;

2.5.7.3. матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання, включаючи:

- забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, страхування або компенсацію витрат на страхування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, матеріальна допомога тощо;

- замовлення та оплату послуг з підвищення кваліфікації, навчання, інформаційно-консультаційних, послуг за участь у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах тощо.

2.5.8. Наглядова рада (для впливових осіб) установлює обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік;

2.5.9. впливовими особами забороняється хеджування або страхування ризиків щодо зменшення / скасування / повернення змінної винагороди;

2.5.10. змінна винагорода включає наступні види:

2.5.10.1. колективна змінна винагорода призначається/виплачується впливовим особам поряд з іншими співробітниками Банку в рамках законодавства про працю відповідно до Положення про порядок преміювання працівників Банку:

- при досягненні Банком планових показників прибутковості, закладених у бюджеті Банку на відповідний рік, як матеріальне стимулювання за колективний внесок в досягнення успіху Банком;

- винагорода з нагоди ювілейних та святкових дат.

Розмір колективної змінної винагороди не може перевищувати на 10 процентних пунктів максимального розміру премії інших працівників, яким одночасно виплачується премія.

Колективна змінна винагорода впроваджена для створення зв'язку між результативністю діяльності Банку та визнання того, що кожний член Правління/впливова особа як і кожний інший працівник, що отримує колективну змінну винагороду зробив/зробила свій внесок в успіх Банку;

Розмір колективної змінної винагороди визначається з урахуванням платоспроможності та фінансового результату діяльності Банку, прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності Банку на момент визначення винагороди, надання права на отримання.

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

2.5.10.2. індивідуальна змінна винагорода призначається:

2.5.10.2.1. за результатами проведення оцінки ефективності діяльності. Оцінка ефективності діяльності керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера здійснюється згідно з внутрішніми положеннями Банку з питань оцінки ефективності роботи підрозділів та працівників підрозділів контролю методом аналізу документів/матеріалів;

або

2.5.10.2.2. за виконання показників КРІ. Застосування КРІ для виплати змінної винагорода іншим впливовим особам здійснюється згідно Методики розрахунку індивідуальної винагорода із застосуванням КРІ;

2.5.11. змінна винагорода впливової особи визначається на підставі причинно-наслідкового зв'язку із ефективністю її роботи;

2.5.12. Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагорода з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу Банку та достатності ліквідності;

2.5.13. Банк нараховує / виплачує змінну винагорода з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку; змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку;

2.5.14. Банк не приймає рішення щодо нарахування та виплати змінної винагорода за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;

2.5.15. змінна винагорода може запроваджуватися/застосовуватися відповідно рішенням Наглядової ради (для керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера) та рішенням Правління для всіх інших впливових осіб, якщо інше не передбачено законодавством України та/або Статутом;

2.5.16. змінна винагорода відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків впливової особи;

2.5.17. у разі встановлення індивідуальної змінної винагорода:

2.5.17.1. сума винагорода працівника визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівника враховує кількісні та якісні критерії;

2.5.17.2. оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагорода частинами на період, який враховує стратегію Банку, бізнес-цикл банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку;

2.5.17.3. змінна винагорода працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності;

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

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

2.5.18. виплата впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік здійснюється з одночасним виконанням таких умов:

2.5.18.1.здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;

2.5.18.2.відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

2.5.19. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначеної в пункті 2.5.18 цього Положення, до впливовій особі, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття Наглядовою радою/Правлінням рішення про виплату змінної винагороди, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди;

2.5.20. період відстрочення починається з дня виплати впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена впливовій особі або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення/скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення;

2.5.21. відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

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

2.5.21.2.повної виплати в кінці періоду відстрочення;

2.5.22. виплата частини змінної винагороди відстрочується на період, який визначається Наглядовою радою (для керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера), або Правлінням (для всіх інших впливових осіб, якщо інше не передбачено законодавством України та/або Статутом) та не може становити менше ніж чотири роки. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою та повинна становити не менше 60 % (для випадку, визначеному у пункті 2.5.18 цього Положення);

2.5.23. для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди впливовій особі Банк передбачає використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунку умовного зберігання (ескроу) (далі - ескроу-рахунок). Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунок та не сплачені працівнику у зв'язку зі скороченням/скасуванням змінної винагороди (її частин) впливовій особі, повертаються Банку;

2.5.24. Наглядова рада (щодо впливових осіб) приймає рішення щодо скорочення/скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди в разі виявлення фактів:

2.5.24.1.погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;

2.5.24.2.недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;

2.5.24.3. наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;

2.5.24.4.Національний банк прийняв рішення про:

- віднесення Банку до категорії проблемних;

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

- віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
- відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;

2.5.24.5. впливова особа:

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

2.6. Систему негрошового стимулювання, додаткові пенсійні виплати у Банку та виплата винагороди в разі звільнення працівника до виходу на пенсію не запроваджено.

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

3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди впливовим особам

3.1. Наглядова рада/Правління затверджує розмір винагороди впливовим особам, беручи до уваги їх функції та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників.

3.2. Впливові особи перебувають з Банком у трудових відносинах.

3.3. Для кожної впливової особи 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.

3.4. Винагорода виплачується впливовим особам за виконання покладених на них посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи. Методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи впливових осіб визначаються внутрішніми документами Банку.

3.5. Винагорода впливових осіб також пов'язана з робочими завданнями кожної впливової особи, 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 впливових осіб.

3.6. Впливові особи обов'язково отримують фіксовану винагороду, розмір якої визначається в умовах укладених з ними договорами/ штатним розкладом Банку, рішеннями Наглядової ради/Правління тощо, порядок виплати якої, визначається законодавством України про працю та внутрішніми документами Банку, що регулюють питання оплати праці.

3.7. Винагорода призначається впливовій особі з дня укладання з нею договору щодо виконання повноважень/ з дня прийняття на роботу згідно наказу (для осіб, з якими договір не укладається), якщо інше не буде визначене рішенням Наглядової ради/Правління або договором.

3.8. Строк, протягом якого впливова особа може отримувати винагороду, обумовлюється строком її повноважень/строком перебування на посаді.

3.9. Нарахування і виплата фіксованої винагороди впливовим особам 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, укладеним договором тощо.

3.10. Винагорода впливовим особам, відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат тощо виплачуються у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний рахунок особи, або у інший,

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

незаборонений чинним законодавством спосіб у строки, передбачені чинним законодавством, укладеним договором, внутрішніми документами Банку.

3.11. Рішення Наглядової ради/Правління про виплату впливовим особам змінної винагороди (у разі її застосування), приймається з урахуванням положень Політики винагороди, цього Положення, внутрішніх документів Банку з питань проведення оцінки ефективності/розрахунку індивідуальної винагороди із застосуванням КРІ тощо за результатами розгляду пропозиції Комітету з питань призначень та винагород, яка складається і подається Наглядовій раді/Правлінню відповідно до вимог внутрішніх документів Банку, зокрема: Положення про Комітет з питань призначень та винагород тощо.

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

3.13. У разі прийняття Наглядовою радою/Правлінням рішення про зміну розміру чи порядку виплати фіксованої винагороди, Банк укладає з впливовою особою новий чи додатковий договір про зміну договору, укладеного між Банком та впливовою особою/вносить відповідні зміни до штатного розкладу (для осіб, з якими договір не укладається).

3.14. У випадку дострокового припинення повноважень (звільнення) впливової особи, розмір її фіксованої винагороди розраховується пропорційно фактичному терміну виконання повноважень за звітний період, якщо інше не буде визначене рішенням Наглядової ради/Правління або договором.

3.15. Банк може здійснювати для впливових осіб 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 впливовою особою своїх обов'язків, Банк може здійснювати для впливових осіб 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, тощо.

3.17. У разі самостійної оплати впливовою особою послуг, вказаних у п.п. 3.15, 3.16. та/або інших послуг, пов'язаних з виконанням впливовою особою своїх обов'язків, надавачам таких послуг, Банк відшкодовує (компенсує) впливовій особі такі понесені витрати на підставі письмового звернення впливової особи з обов'язковим наданням документів, підтверджуючих ці витрати. Компенсація таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку.

4. Звіт про винагороду впливових осіб

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

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

4.1.2. строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);

4.1.3. опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода впливовим особам;

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

4.1.4. фактів використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої впливовим особам змінної винагороди;

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

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

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

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

4.3. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь впливових осіб у звітному фінансовому році:

4.3.1. суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;

4.3.2. ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.

4.4. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:

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

4.4.2. участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно впливових осіб протягом звітного фінансового року.

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

4.6. Звіт про винагороду впливових осіб містить інформацію про ефективність виконання кожною впливовою особою своїх функцій і включає інформацію про:

4.6.1. рішення, від прийняття яких впливова особа відмовилася, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;

4.6.2. повідомлені впливовою особою випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів.

4.7. Наглядова рада затверджує звіт про винагороду впливових осіб за поданням Комітету з питань призначень та винагород.

4.8. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену впливовим особам протягом звітного 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 інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено Постановою № 153.

4.10. Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж встановлено Постановою № 153. Згода на оприлюднення таких відомостей включається до умов договорів.

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.

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

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. Положення втрачає чинність у разі затвердження його у новій редакції або прийняття рішення про втрату чинності Положенням.

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. Положення узгоджується з Політикою винагороди.

5.4. У разі, коли мають місце протиріччя між цим Положенням, Статутом, іншими внутрішніми документами Банку та законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку, Банк у своїй діяльності до приведення у відповідність внутрішніх документів керується чинним 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 15 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.