



**ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО  
«БАНК ВОСТОК»**

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**  
рішенням акціонера  
ПАТ «БАНК ВОСТОК»  
від 30 квітня 2024 року  
(рішення акціонера № 2)

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ  
ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
«БАНК ВОСТОК»  
(нова редакція)**

м. Дніпро  
2024 рік

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

**ЗМІСТ**

1. Загальні положення .....	3
2. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Наглядової ради .....	4
3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди членам Наглядової ради .....	6
4. Звіт про винагороду членів Наглядової ради .....	7
5. Прикінцеві положення.....	8

## 1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду членів Наглядової ради 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, Положення про Наглядову раду, Політики винагороди, Колективного договору, зокрема його додатку Положення про оплату праці в 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) тощо.

1.2. Положення описує систему винагороди членів Наглядової ради, 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 членам Наглядової ради, а також відшкодування витрат, понесених членом Наглядової ради у зв'язку із виконанням функцій члена Наглядової ради.

1.3. В цьому Положенні терміни вживаються в таких значеннях:

**Загальні збори** - Загальні збори акціонерів Банку;

**Наглядова рада** – Наглядова рада 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 Наглядової ради за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Наглядової ради та Банком договору та/або рішенням Загальних зборів;

**виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом Наглядової ради та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);

**договір** – цивільно-правовий договір або трудовий договір (контракт), який укладається Банком з членом Наглядової ради;

**звіт про винагороду** – звіт про винагороду членів Наглядової ради, виплачену протягом звітного фінансового року;

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

**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 члена Наглядової ради 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 членів Наглядової ради, 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 члена Наглядової ради яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між членом Наглядової ради 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 членом Наглядової ради його функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

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 запровадженої в Банку системи винагороди членів Наглядової ради**

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

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

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. Загальні збори встановлюють розмір винагороди Голови та членів Наглядової ради;

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

2.5.4. члени Наглядової ради отримують фіксовану винагороду;

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.

2.6. 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 членам Наглядової ради**

3.1. Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди членам Наглядової ради встановлюється Загальними зборами шляхом затвердження умов договору.

3.2. Для кожного члена Наглядової ради призначається справедлива та відповідна винагорода, яка прозоро визначена Політикою винагороди, цим Положенням та політикою Банку щодо оплати праці, що міститься у Колективному договорі Банку (для осіб, що перебувають у трудових відносинах) тощо.

3.3. Винагорода виплачується члену Наглядової ради за виконання покладених на нього 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. Члени Наглядової ради можуть перебувати з Банком у трудових або цивільно-правових відносинах:

3.4.1. члени Наглядової ради, які перебувають з Банком у трудових відносинах, обов'язково отримують фіксовану винагороду, розмір якої визначається в умовах укладених з ними договорів/штатним розкладом Банку, рішенням Загальних зборів, порядок виплати якої визначається законодавством України про працю та внутрішніми документами Банку, що регулюють питання оплати праці;

3.4.2. члени Наглядової ради, які перебувають з Банком у цивільно-правових відносинах, отримують фіксовану винагороду, розмір та періодичність виплати якої визначається в умовах укладених з ними договорів, порядок виплати визначається цивільним законодавством України, умовами укладеного договору, внутрішніми документами Банку.

3.5. Винагорода призначається члену Наглядової ради з дня укладання з ним договору щодо виконання повноважень члена Наглядової ради, якщо інше не буде визначене рішенням Загальних зборів або договором.

3.6. Строк, протягом якого член Наглядової ради може отримувати винагороду, обумовлюється строком повноважень такого члена Наглядової ради.

3.7. Нарахування і виплата фіксованої винагороди членам Наглядової ради здійснюється згідно внутрішніх документів Банку, зокрема Політики винагороди, цього Положення, Колективного договору Банку, зокрема його додатку Положення про оплату праці в Банку, укладеного договору тощо.

3.8. Винагорода членам Наглядової ради, відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат 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, внутрішніми документами Банку.

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

3.10. Банк може здійснювати для членів Наглядової ради замовлення та оплату послуг з підвищення кваліфікації, навчання, інформаційно-консультаційних, послуг за участь у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах та ін. Оплата таких послуг

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

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

3.11. З метою участі у очних засіданнях Наглядової ради/ комітетів Наглядової ради/ спільних засіданнях з Правлінням, семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах тощо, у разі відрядження або в інших випадках, пов'язаних з виконанням членом Наглядової ради своїх обов'язків, Банк може здійснювати для членів Наглядової ради 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.

3.12. У разі самостійної оплати членом Наглядової ради послуг вказаних у п.п. 3.10, 3.11. та/ або інших послуг, пов'язаних з виконанням членом Наглядової ради своїх обов'язків, надавачам таких послуг, Банк відшкодовує (компенсує) члену Наглядової ради такі понесені витрати на підставі письмового звернення члена Наглядової ради 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 членів Наглядової ради**

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 членам Наглядової ради за результатами звітнього 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 членам Наглядової ради;

4.1.4. фактів використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої членам Наглядової ради 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 членів Наглядової ради додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

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

4.2.2. підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової ради (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради;

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

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

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

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

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

4.4. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Наглядової ради 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 членів Наглядової ради протягом звітного фінансового року.

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

4.6. Звіт про винагороду містить інформацію про ефективність виконання кожним членом Наглядової ради своїх функцій, включаючи інформацію про:

4.6.1. рішення, від прийняття яких член Наглядової ради відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки без шкоди для інтересів Банку, його вкладників та учасників;

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

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 Наглядової ради.

4.7. Загальні збори затверджують звіт про винагороду членів Наглядової ради за поданням Наглядової ради.

4.8. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену членам Наглядової ради протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Загальними зборами із забезпеченням можливості його перегляду.

4.9. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж установлено Постановою № 153.

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

4.11. Звіт про винагороду члена Наглядової ради складається щороку.

## **5. Прикінцеві положення**

5.1. Положення набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами.

5.2. Загальні збори затверджують Положення за поданням та після його розгляду Комітетом з питань призначень та винагород та Наглядовою радою. 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 Банку.

5.3. Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до Положення на річних Загальних зборах за потреби. Банк за наявності пропозицій щодо внесення змін до Положення забезпечує надання акціонерам Банку опису пропонованих змін до системи винагороди членів Наглядової ради порівняно з попереднім роком (періодом).



**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

5.4. 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.

5.5. 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.

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

5.7. Банк розміщує Положення на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.

**НА ПОСВІДЧЕННЯ ЦЬОГО**, акціонер затвердив редакцію Положення в 2-х оригінальних примірниках українською мовою 30 квітня 2024 року.

Уповноважена особа згідно Рішення акціонера № 2 від 30 квітня 2024 року.

Голова Правління Банку Мороховський Вадим Вікторович

\_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_