

ПУБЛІЧНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «БАНК ВОСТОК»

«Затверджено»
Рішенням акціонера
ПАТ «БАНК ВОСТОК»
від «26» грудня 2019 р.
(Рішення акціонера №6)

**ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК ВОСТОК»**

м. Дніпро
2019 р.

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ	3
3. ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ	4
4. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ	4
5. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ОСІБ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ, У Т.Ч. ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТА ПРАВЛІННЯ БАНКУ	5
6. УМОВИ І ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ	6
7. УМОВИ І ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ БАНКУ ТА ОСОБАМ, ЯКІ МАЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ	7
8. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТА ПРАВЛІННЯ БАНКУ	9
ДОДАТОК№1. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНА НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ	
ДОДАТОК№2. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНА ПРАВЛІННЯ БАНКУ	

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика винагороди ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (надалі - Політика) розроблена відповідно до вимог чинного законодавства України, зокрема Закону України «Про банки та банківську діяльність», Закону України «Про акціонерні товариства», Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління НБУ №814-рш від 03.12.2018, Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку «Про затвердження Вимог до положення про винагороду та звіту про винагороду членів наглядової ради та виконавчого органу акціонерного товариства» №659 від 25.09.2018 року, Статуту ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА "БАНК ВОСТОК" (далі - Банк) тощо.

1.2. Політика та порядок виплати винагороди всім працівникам Банку незалежно від посади, які перебувають з Банком у трудових відносинах, закріплені та впроваджені у нормах Колективного договору Банку, зокрема його додатках: Положення про оплату праці в ПАТ «БАНК ВОСТОК», Положення про порядок преміювання працівників Банку тощо.

1.3. Особливості виплати винагороди в Банку членам Наглядової Ради, Правління Банку, співробітникам підрозділів контролю, особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику банку, закріплюються положеннями цієї Політики.

1.4. Політика затверджується Загальними зборами акціонерів Банку і може бути змінена та доповнена лише Загальними зборами. Загальні збори на річних зборах щороку розглядають питання щодо доцільності внесення змін до Політики

2. ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ

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

2.2. У цій Політиці винагороди терміни вжито в таких значеннях:

- базові фіксовані складові частини винагороди - становлять основну винагороду) членів Наглядової ради та Правління Банку, осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику банку, співробітників підрозділів контролю відповідно до укладених з ними цивільно-правових або трудових договорів (контрактів);
- виплати в разі припинення договору (контракту) – виплати, пов'язані з достроковим припиненням договору (контракту) з членом Наглядової ради/Правління за ініціативою Банку, які член Наглядової ради/Правління отримував би до закінчення строку дії його повноважень, а також за той період, коли член Наглядової Ради/Правління після звільнення не зможе працювати в іншій юридичній особі (якщо така умова передбачена контрактом);
- змінні складові частини винагороди – становлять індивідуальну винагороду (додаткову заробітну плату, премію тощо) членів Наглядової ради та Правління Банку, осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику банку, співробітників підрозділів контролю, яка може встановлюватися та виплачуватися за рішенням Загальних зборів або Наглядової ради Банку, зокрема, за результатами проведення оцінки ефективності діяльності (для осіб, проведення оцінки ефективності діяльності яких є обов'язковою умовою для виплати винагороди).
- звіт про винагороду – звіт про винагороду членів Наглядової ради/ звіт про винагороду членів Правління Банку.
- особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку - особи, які визначаються на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з вимогами цієї політики винагороди Банку. Такі критерії можуть урахувувати 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 (надалі – особи, що здійснюють значний вплив);
- підрозділи контролю - підрозділи банку, які здійснюють об'єктивну та незалежну оцінку діяльності банку, забезпечують достовірність звітності, виконання банком своїх

зобов'язань. Такими підрозділами є Управління ризиками, Управління комплаєнс та Управління внутрішнього аудиту.

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 і декларації схильності до ризиків.

2.4. Інформації про розмір та форму виплаченої винагороди членам Правління та Наглядової ради Банку включається до річного звіту Банку. Інформація розкривається у звіті за умови надання письмової згоди таких осіб на розкриття конфіденційної інформації.

3. ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ

3.1. Політику винагороди Банку затверджують Загальні збори Банку після того, як її проект попередньо розгляне комітет з питань призначень та винагороди Банку Наглядової ради Банку. Узгоджений Наглядовою Радою Банку проект Політики передається на затвердження Загальним зборам Банку.

3.2. Політика винагороди Банку переглядається щорічно. Питання щодо доцільності внесення змін до Політики винагороди розглядається на кожних річних загальних зборах Банку.

3.3. Банк забезпечує акціонерам можливість ознайомитися з проектом Політики винагороди та звітом про винагороду членів виконавчого органу або змінами до нього (у разі внесення таких змін).

Якщо вносять зміни до Політики винагороди в частині положень про винагороду Наглядової ради, акціонерам надають опис пропонованих змін до політики винагороди порівняно з попереднім роком (періодом).

Проект Політики винагороди, описи до нього розміщують на веб-сайті Банку.

Строк для надання пропозицій акціонерам встановлює Наглядова рада, він не може бути менше ніж 10 робочих днів.

Наглядова рада у разі надходження пропозицій акціонерів до проекту Політики винагороди та звіту про винагороду членів виконавчого органу або змін до нього (у разі внесення таких змін) зобов'язана розглянути всі пропозиції акціонерів, що надійшли у встановлені цим пунктом строки, та врахувати їх або надати обґрунтовану відповідь щодо причин їх відхилення. Узагальнені результати розгляду таких пропозицій повідомляють усім акціонерам у встановленому Наглядовою радою порядку.

Політика винагороди, звіт про винагороду членів наглядової ради та звіт про винагороду членів Правління Банку розміщують на офіційному веб-сайті Банку.

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

4.1. Наглядова Рада Банку визначає та не рідше одного разу на рік переглядає перелік осіб, що здійснюють значний вплив.

4.2. У будь-якому разі до переліку осіб, що здійснюють значний вплив, обов'язково включаються:

- голова та Члени Наглядової Ради Банку;
- голова та члени Правління Банку.

4.3. Особи, що здійснюють значний вплив, визначаються з урахуванням наступних критеріїв:

- посада (рівень посади);
- підлеглисть;
- якість управління;
- напрямок діяльності;
- стійкість роботи, стабільність тощо;
- врахування лімітів повноважень.

Кількісні критерії:

- зріст прибутку Банку;
- оптимізація використання активів;
- зріст рентабельності активів;
- зріст кількості клієнтів (юридичних та фізичних осіб);
- досягнення показників плану;
- відсоток плинності цінних співробітників;
- кількість висунутих ідей для покращення процесів

Банк надає протокол Наглядової Ради, яким затверджений перелік осіб та сам перелік осіб що здійснюють значний вплив, Національному банку України та Загальним зборам Банку на їх вимогу.

На вимогу Національного банку Банком, Наглядовою радою Банку може складатися та затверджуватися 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. Такий перелік складається та подається лише на вимогу Національного банку України.

Наглядова рада Банку не рідше одного разу на рік за результатами оцінки комітетом з призначень та винагород оцінки впровадження політики винагороди в банку, повідомляє про результати оцінки Національний банк України.

5. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ, ПРАВЛІННЯ БАНКУ, СПІВРОБІТНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ, ОСІБ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ

5.1. Політика винагороди має сприяти бізнес-стратегії Банку та довгостроковим інтересам і стабільності, а також містити пояснення впливу положень про винагороду на них.

5.2. Основні принципи формування політики винагороди:

- 5.2.1. винагорода має бути справедливою компенсацією для співробітників підрозділів контролю, осіб, що здійснюють значний вплив, у т.ч. членів Наглядової ради та Правління Банку за їх діяльність в інтересах Банку;
- 5.2.2. структура винагороди та її розмір мають бути прозорими і доступними для розуміння акціонерам;
- 5.2.3. винагорода співробітників підрозділів контролю, осіб, що здійснюють значний вплив, у т.ч. членів Наглядової ради та Правління Банку містить базові фіксовані складові винагороди та може містити змінні складові винагороди;
- 5.2.4. застосування змінної частини винагороди здійснюється до заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності. Критерії оцінки ефективності мають сприяти довготерміновому стабільному розвитку Банку й містити нефінансові критерії оцінки ефективності, що сприятимуть створенню перспективної цінності Банку.

Змінна частина винагороди може виплачуватися членам Наглядової Ради (незалежно від перебування у трудових або цивільно-правових відносинах), членам Правління та співробітникам підрозділів контролю лише на підставі окремого рішення Загальних зборів або Наглядової Ради відповідно за результатами проведення оцінки ефективності діяльності відповідно до Порядку 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 кваліфікаційним вимогам, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління ПАТ «БАНК ВОСТОК» (надалі – Порядок оцінки ефективності).

Оцінка ефективності діяльності Наглядової ради та Правління банку (надалі – Наглядова рада/Правління окремо – «колегіальний орган») в цілому, членів Наглядової

ради та Правління банку кожного окремо, комітетів Наглядової ради, включає зокрема наступні критерії оцінки:

- оцінка складу колегіального органу, оцінка його структури та діяльності як колегіального органу;
 - оцінка виконання колегіальним органом поставлених цілей;
 - відповідність складу колегіального органу, комітетів колегіального органу, їх 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 колегіального органу, комітетів колегіального органу, включаючи взаємодію між собою та підрозділами контролю; якість взаємодії між членами колегіального органу під час засідання колегіального органу та якість виконання прийнятих колегіальним органом рішень;
 - оцінка компетентності та ефективності кожного члена колегіального органу, у т.ч. як члена комітету колегіального органу;
 - колективна придатність колегіального органу з урахуванням розміру, особливостей діяльності, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку системної важливості Банку;
 - ділова репутація членів колегіального органу;
 - оцінка незалежності для незалежних членів Наглядової ради;
 - Оцінка ефективності діяльності підрозділів контролю Банку включає зокрема наступні критерії оцінки: незалежність роботи підрозділу;
 - ефективність виконання функцій підрозділом;
 - відповідність кваліфікаційним вимогам начальника підрозділу.
- 5.2.5. у разі прийняття рішення про застосування змінної частини винагороди більша частина змінної складової має бути відстрочена за рішенням органу Банку, який приймає рішення про виплату змінної частини винагороди. Розмір частини змінної складової, що підлягає відстроченню, визначають за допомогою співставлення змінної складової винагороди порівняно з фіксованою складовою винагороди - він не може перевищувати розмір фіксованої складової винагороди за період виплати;
- 5.2.6. виплати в разі припинення договору (контракту) не можуть перевищувати фіксованої суми (у разі, якщо такі виплати передбачені договором (контрактом)). Такі виплати не мають перевищувати двократного щорічного розміру суми фіксованих складових винагороди. У разі припинення договору (контракту) за ініціативою Банку, зокрема, незадовільну роботу (виявлення невідповідності працівника займаній посаді, відсутність достатньої кваліфікації для надання Банку послуг, невиконання або неякісне виконання послуг, розкриття банківської, комерційної таємниці та інших підстав, передбачених трудовим або цивільно-правовим договором) виплати в разі припинення договору не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством та договором. Рішення про результати незадовільної роботи осіб, що здійснюють значний вплив, та які підпорядковуються відповідно до організаційної структури Правління Банку, приймає Правління; співробітників підрозділів контролю, осіб, що здійснюють значний вплив, та які підпорядковуються відповідно до організаційної структури Наглядовій раді та членів Правління Банку приймає Наглядова рада, а членів Наглядової ради - Загальні збори.

6. УМОВИ І ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ

6.1. Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати базової фіксованої частини винагороди членам Наглядової Ради Банку встановлюється Загальними зборами Банку, шляхом

затвердження та визначенням умовами договору (контракту), яке оформлюється протоколом Загальних зборів /окремим рішенням акціонера (у разі наявності в Банку одного акціонера) – надалі по тексту рішення Загальних зборів.

6.2. Члени Наглядової ради можуть перебувати у трудових або цивільно-правових відносинах.

Члени Наглядової Ради, які перебувають з Банком у трудових відносинах, обов'язково отримують базову фіксовану винагороду – заробітну плату, яка визначається в умовах укладених з ними контрактами та виплачується згідно норм законодавства про працю України. Крім основної фіксованої винагороди, умовами контракту можуть передбачати інші види компенсації, зокрема, додаткова заробітна плата, компенсації при звільненні тощо.

Члени Наглядової Ради, які перебувають із Банком у цивільно-правових відносинах, виконують повноваження члена Наглядової Ради отримують щомісячну/щоквартальну базову фіксовану винагороду, яка визначається в умовах укладених з ними контрактами та виплачується згідно норм цивільного законодавства України та умов контракту.

6.3. Винагорода призначається члену Наглядової ради з дня укладання з ним цивільно-правового або трудового договору (контракту) щодо виконання повноважень члена Наглядової Ради Банку. Строк, протягом якого член Наглядової ради може отримувати винагороду, обумовлюється строком повноважень такого члена Наглядової ради.

6.4. Члени Наглядової ради можуть отримувати змінну частину винагороди. Рішення про виплату членам Наглядової ради змінної частини винагороди приймається Загальними зборами Банку з урахуванням посад, які займають члени Наглядової ради, ступеня завантаженості, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації членів Наглядової ради, особливостей їх професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів, а також участі у роботі комітетів Наглядової ради Банку.

6.5. Рішення щодо виплати змінної частини винагороди приймається також 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.

Прийняття рішення про виплату змінної частини винагороди члену Наглядової ради Банку безпосередньо залежить від наслідків (результату) діяльності Банку в цілому та кожного його члена окремо.

Винагорода членам Наглядової ради виплачується у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний рахунок, або у інший, незаборонений законодавством спосіб.

6.6. Рішення Загальних зборів про виплату винагороди членам Наглядової Ради Банку приймається за результатами розгляду пропозиції комітету з питань призначень та винагород Наглядової Ради Банку, яка складається і подається комітетом Загальним зборам відповідно до вимог Положення про Наглядову Раду Банку та Положення про комітети Наглядової Ради Банку.

Пропозиція про встановлення/зміну розміру винагороди розглядається на засіданні Загальних зборів Банку, внаслідок якого може прийматися рішення про виплату винагороди або про виконання повноважень члена Наглядової Ради на безоплатній основі.

6.7. У разі прийняття Загальними зборами рішення про зміну розміру чи порядку виплати винагороди діючим членам Наглядової ради Банку, Банк має укласти із членом Наглядової ради новий чи додатковий договір про зміну цивільно- правового чи трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Наглядової ради Банку.

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

6.9. З метою проведення засідань Наглядової ради Банку на території України Банк самостійно здійснює замовлення та оплату послуг проїзду та проживання, для членів Наглядової ради Банку, а саме:

- проїзд до місця призначення (місця проведення засідання Наглядової ради Банку чи готелю) та назад до місця постійної роботи чи проживання члена Наглядової ради Банку (включаючи страховий поліс на обов'язкове страхування пасажирів, оплату послуг з урахуванням усіх витрат, пов'язаних з придбанням проїзних квитків, відповідно до маршруту тощо): повітряним транспортом - згідно із тарифами для економ-класу, залізничним транспортом електропотяги - вагони 1-го/2-го класу, вагони купе; автомобільним службовим транспортом - трансфер з аеропорту чи ж/д вокзалу в населеному пункті, в якому проводиться засідання Наглядової ради Банку, чи найближчого до такого населеного пункту аеропорту чи ж/д вокзалу, до місця проведення засідання Наглядової ради чи готелю та назад; трансфер з готелю до місця проведення засідання Наглядової ради Банку та назад.

Банк також може замовити та оплатити послуги служби таксі щодо надання трансферу членам Наглядової ради Банку (відповідно до процедур Банку).

- послуги проживання у готелі на період проведення засідання Наглядової ради Банку, включаючи увесь період з дня приїзду до дня від'їзду члена Наглядової ради Банку.

6.10. Комітетом з питань призначень та винагород щороку готується звіт про винагороду членів Наглядової ради Банку за формою Додатка №1 до цієї Політики, який подається Загальним зборам для затвердження на річних зборах. Звіт про винагороду готується відповідно до вимог чинного законодавства України, Статуту банку, вимог Національного банку України та цього Положення.

7. УМОВИ І ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ БАНКУ, СПІВРОБІТНИКАМ ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ ТА ОСОБАМ, ЯКІ МАЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ

7.1. Наглядова рада Банку встановлює винагороду членам Правління, співробітникам підрозділів контролю та особам, які мають значний вплив, беручи до уваги їх функції та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників. Для кожного члена Правління, співробітника підрозділу контролю та особам, які мають значний вплив, призначається справедлива та відповідна винагорода, яка прозоро визначена політикою банку щодо оплати праці, що міститься у колективному договорі Банку.

Винагорода виплачується членам Правління, співробітникам підрозділів контролю та особам, які мають значний вплив, - штатним працівникам Банку за виконання виробничих завдань і посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи. Винагорода членів Правління, співробітників підрозділів контролю та осіб, які мають значний вплив, також пов'язана з робочими завданнями кожного члена Правління, співробітника підрозділів контролю та особи, яка має значний вплив, 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, осіб, які мають значний вплив,

7.2. Виплата винагороди членам Правління, співробітникам підрозділів контролю та особам, які мають значний вплив, складається з фіксованої винагороди – заробітної плати, яка визначається в умовах укладених з ними контрактів/трудових договорів. Крім фіксованої винагороди, умовами контракту можуть передбачатись інші види компенсації, зокрема, винагорода за результатами діяльності, пенсійні домовленості та компенсація при звільненні тощо. Пропозиції щодо схем винагороди за досягнутими результатами повинні супроводжуватись рекомендаціями щодо відповідних цілей та критеріїв оцінки.

7.3. Наглядовою радою може бути прийнято рішення про виплату індивідуальної винагороди - додаткової заробітної плати (премії, заохочувальні виплати, надбавки тощо) за виконання виробничих завдань і функцій. Рішення про виплату додаткової заробітної плати приймається за результатами розгляду пропозиції комітетів Наглядової ради – Комітету з питань призначень та винагород (для Правління банку, Управління ризиками, Управління комплаєнс та осіб, які мають значний вплив) та Комітету з питань аудиту (для Управління внутрішнього аудиту), яка складається і подається Наглядовій Раді Банку відповідно до вимог Положення про Наглядову

Раду Банку, Положення про Комітет з питань аудиту та Положення про комітет з питань призначень та винагород.

Прийняття рішення щодо виплати індивідуальної винагороди членам Правління, співробітникам підрозділів контролю та особам, які мають значний вплив, за досягнутими результатами ґрунтується на оцінці ними власної роботи, зокрема з використанням показників ефективності відповідно до внутрішньобанківських документів, які регламентують принципи та методи розрахунку таких виплат.

Метою оцінки роботи членів Правління Банку, співробітників підрозділів контролю та осіб, які мають значний вплив, є визначення ефективності забезпечення результатів роботи відповідно до розподілу їх функціональних обов'язків в межах повноважень, визначених чинним законодавством та внутрішніми документами банку, зокрема Статутом, Положенням про Правління та Положенням про персональний розподіл функцій і повноважень членів Правління Банку, а також внутрішніми документами, які регламентують діяльність підрозділів контролю.

7.4. Розмір індивідуальної винагороди встановлюється залежно від безперервного стажу роботи у Банку, якості виконаних робіт, а також критеріїв що відображають послідовне та виважене виконання ними посадових обов'язків, з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

Критерії для встановлення індивідуальної винагороди та їх застосування регламентується відповідними внутрішніми документами Банку, зокрема положеннями про діяльність Наглядової ради, комітетів Наглядової ради, Правління банку, а також внутрішніми документами, які регламентують діяльність підрозділів контролю.

Методи, що використовуються для визначення індивідуальної винагороди, не повинні порушувати принципи об'єктивності та незалежності.

7.5. Середня заробітна плата (фіксована винагорода) для виплати винагороди обчислюється:

— для членів Правління, співробітників підрозділів контролю та осіб, які мають значний вплив, які пропрацювали на цій посаді повний календарний рік, - виходячи з виплат за 12 місяців роботи;

— для членів Правління, співробітників підрозділів контролю та осіб, які мають значний вплив, які пропрацювали на цій посаді менше року, — виходячи з виплат за фактичний час роботи, починаючи з першого числа місяця після вступу на посаду до кінця року;

7.6. До середньої заробітної плати не включаються такі виплати:

- за додаткову відпустку у зв'язку з навчанням;
- винагорода за підсумками роботи за попередній рік;
- за час виконання державних обов'язків, військових зборів;
- за підготовку кадрів і здійснення керівництва виробничою практикою;
- одноразова матеріальна допомога;
- за дні тимчасової непрацездатності;
- доплати за надурочні роботи і роботу у святкові, неробочі і вихідні дні.

7.7. Розмір винагороди за підсумками роботи може бути збільшено чи зменшено залежно від особистих результатів роботи члена Правління, співробітника підрозділу контролю та особи, яка має значний вплив.

7.8. Членам Правління, співробітникам підрозділам контролю та особам, які мають значний вплив, які протягом року були нагороджені почесною грамотою Банку, розмір виплачуваної індивідуальної винагороди може бути збільшено за рішенням Наглядової Ради.

7.9. Індивідуальна винагорода (премія) за підсумками роботи виплачується в залежності від фінансових результатів роботи банку на підставі наказу Голови Правління, згідно із рішенням Наглядової ради за поданням пропозиції відповідним комітетом Наглядової ради.

7.10. Підставою для нарахування і виплати індивідуальної винагороди за підсумками роботи за рік є ця Політика, Колективний договір Банку, зокрема Положення про порядок преміювання працівників ПАБ «БАНК ВОСТОК», яке є невід'ємною частиною Колективного Договору Банку.

7.11. Комітетом з питань призначень та винагород щороку готується звіт про винагороду членів Правління Банку за формою Додатка №1 до цієї Політики, який подається Наглядовій раді Банку для затвердження. Звіт про винагороду готується відповідно до вимог чинного

законодавства України, Статуту банку, вимог Національного банку України та цієї Політики.

8. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТА ПРАВЛІННЯ БАНКУ

8.1. Звіт про винагороду членів Наглядової ради та звіт про винагороду Правління Банку (далі - Звіти про винагороду) містять інформацію про ефективність виконання кожним членом Наглядової ради/Правління Банку своїх функцій, включаючи інформацію про:

- 1) фактичну присутність на засіданнях Наглядової ради/Правління банку та комітетів Наглядової ради/Правління банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;
- 2) рішення, від прийняття яких член Наглядової ради/Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах банку, його вкладників та учасників;
- 3) рішення про операції з пов'язаними з банком особами, прийняті за підтримки члена Наглядової ради/Правління Банку;
- 4) 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/Правління Банку;
- 5) підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Наглядової ради/Правління Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;
- 6) наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди члена Наглядової ради банку (у разі, якщо рішення щодо виплати змінної частини окремо приймалося Загальними зборами Банку)

Звіт про винагороду члена Правління Банку має додатково містити інформацію про повідомлені нам випадки про наявний у нього конфлікт інтересів;

8.2. Розкриття інформації у Звітах про винагороду під час їх розміщення на веб-сайті Банку, не має призводити до розкриття:

- 1) персональних даних членів Наглядової ради або Правління Банку, а саме реєстраційного номера облікової картки платника податків або серії (за наявності) та номера паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті);
- 2) комерційної таємниці Банку.

Банк обробляє персональні дані членів Наглядової ради або Правління, які вносять до Звітів про винагороду відповідно до цих Вимог, виключно задля збільшення корпоративної прозорості щодо винагороди членів наглядової ради або виконавчого органу з метою посилення їх підзвітності та забезпечення дієвого контролю акціонерами за винагородою членів наглядової ради або виконавчого органу.

НА ПОСВІДЧЕННЯ ЦЬОГО, акціонери затвердили редакцію Політики в 2-х оригінальних примірниках українською мовою «26» грудня 2019 року.

Уповноважена особа згідно Рішення акціонера № 6 від «26» грудня 2019 року.

Голова Правління Банку Мороховський Вадим Вікторович

ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНА НАГЛЯДОВОЇ РАДИ/ПРАВЛІННЯ*
ПАТ «БАНК ВОСТОК» за 20__ рік

	Прізвище Ім'я По батькові члена Наглядової Ради/Правління Банку*	Описова частина
	Посада в Банку	
1	Фактична присутність на засіданнях Наглядової ради/Правління Банку	Кількість засідань – Присутній – Відсутній – <i>У разі відсутності на певних засіданнях, зазначити причину відсутності</i>
2	Фактична присутність на засіданнях комітетів Наглядової ради/Правління банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;	Назва комітету: Кількість засідань – Присутній – Відсутній – <i>У разі відсутності на певних засіданнях, зазначити причину відсутності</i>
3	Рішення, від прийняття яких член Наглядової ради/Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах банку, його вкладників та учасників;	Кількість рішень, у прийнятті яких була відмова – Дата рішення – Причина відмови -
4	Рішення про операції з пов'язаними з банком особами, прийняті за підтримки члена Наглядової ради/Правління Банку;	Кількість рішень -
5	Несвочасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Наглядової ради/Правління Банку;	Кількість випадків невиконань -
6	Підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Наглядової ради/Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;	Кількість підтверджених фактів – Підтверджений факт – Вжиті заходи -
7	Наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди члена Наглядової ради банку/члена Правління Банку (у разі, якщо рішення щодо виплати змінної частини окремо приймалося Загальними зборами Банку/Наглядовою радою Банку відповідно. У разі, якщо такого рішення не приймалось, в описовій частині зазначається про таке).	
8	Ефективність виконання кожним членом Правління Банку своїх функцій**	
9	Інформація про повідомлені членом Правління випадки про наявний у нього конфлікт інтересів;**	Кількість повідомлень -

*обрати необхідне

** включається лише зо звіту про винагороду члена Правління Банку

Звіт підготовлений та складений «__» ____ 20__ року Комітетом з питань призначень та винагород Наглядової Ради Банку.

Голова Комітету

(підпис)

ПШБ