

**Додаток до питання 7 рішення Правління АТ
«БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»
від 23.04.2024 (Протокол №23/04-1)**

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Рішення Наглядової ради
АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»
Протокол №26/04-3 від 26.04.2024 р.

«ПОГОДЖЕНО»

Рішення Правління
АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»
Протокол №23/04-1 від 23 квітня 2024 р.

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ
ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»**

Нова редакція

м. Київ

ЗМІСТ

1. Загальні положення	3
2. Терміни та скорочення.....	4
3. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління, впливових осіб.....	4
4. Структура винагороди (види фіксованої та змінної винагороди) та форми їх виплати	4
5. Критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв ...	4
6. Порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із членами Правління/впливовими особами.....	5
7. Інформація причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та змінною винагородою члена Правління, впливових осіб.....	6
8. Розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду	6
9. Порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів Правління/впливовим особам. Обсяг відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені, включення згоди на таке оприлюднення до умов договорів.....	6
10. Інформація щодо політики Банку стосовно строку дії договорів з членами Правління/впливовими особами	6
11. Інформація про порядок і умови виплати винагороди членам Правління/впливовим особам, форми виплати винагороди (грошима / негрошовими інструментами) та строки виплати	7
12. Порядок повернення членами Правління/впливовими особами виплаченої змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із ними	8
13. Методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління/впливових осіб	8
14. Заключні положення	8

1. Загальні положення

- 1.1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ» (далі – **Положення**) є внутрішнім нормативним документом АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ» (далі – **Банк**), який розроблений ґрунтуючись на затвердженій в Банку Політиці винагороди Банку (далі – **Політика винагороди**), яка регламентує та встановлює вимоги до винагороди членів Наглядової ради (далі – **Наглядова рада**) та Правління Банку, інших осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, з якими укладено цивільно-правові, трудові договори, контракти (далі – **договори**), та описує систему винагороди членів Правління та впливових осіб.
- 1.2. Положення розроблене відповідно до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових документів Національного банку України (далі – **НБУ**), зокрема:
- Кодексу законів про працю України;
 - Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
 - Закону України «Про акціонерні товариства»;
 - Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління НБУ від 30.11.2020 р. № 153 (у редакції постанови Правління Національного банку України від 27 грудня 2023 року N 189) (далі – **Положення № 153**);
 - Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 № 814-рш;
 - Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 11.06.2018 № 64;
 - Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019 № 88;
 - Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»;
 - інших актів чинного законодавства, враховуючи нормативно-правові акти НБУ, та ВНД Банку з питань оплати праці та виплати винагороди.
- 1.3. Це Положення враховує умови Політики винагороди, політики управління ризиками та є націленим на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, враховує створену в Банку систему розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, кодексу поведінки (етики) Банку.
- Відповідно до Політики винагороди в Банку:
- не застосовуються програми стимулювання (в т.ч. засобами матеріального стимулювання);
 - не застосовуються виплати зі звільнення в т.ч. пенсійні (окрім тих, що передбачені законодавством);
 - не передбачено створення Комітету з питань винагороди, у зв'язку з цим функції цього комітету виконуються Наглядовою радою;
 - не передбачено періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди.
- 1.4. Це Положення не регулює питання виплати заробітної плати, компенсаційних виплат та відшкодувань відряджень тощо та є обов'язковим для використання особами, на яких воно поширює свою дію.

2. Терміни та скорочення

Терміни, що вживаються в Положенні, використовуються в значеннях, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами НБУ та Політикою винагороди.

3. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління, впливових осіб

3.1. Система винагороди членів Правління/впливових осіб базується на загальних засадах, визначених в Політиці винагороди.

4. Структура винагороди (види фіксованої та змінної винагороди) та форми їх виплати

4.1. При визначенні обмежень щодо виплати змінної винагороди Наглядова рада – для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального за здійснення фінансового моніторингу, а Правління – для всіх інших впливових осіб можуть обирати одну із Схем структури винагороди, які зображені відповідно на **Схемах 3-5 Політики винагороди**.

4.2. Для впливових осіб, рішення щодо встановлення розміру винагороди яким цим Положенням віднесено до компетенції Правління, частина змінної винагороди поточного року може бути виплачена в грошовій формі протягом року у вигляді премій згідно з Положенням про матеріальну мотивацію персоналу АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ». Правління приймає рішення щодо здійснення таких виплат шляхом затвердження відповідних мотиваційних програм або методик.

4.3. Загальна сума змінної винагороди, яка виплачується протягом року відповідно до п.4.2 цього Положення, на дату кожної такої виплати не може перевищувати меншу із таких сум: суму, еквівалентну за офіційним курсом НБУ на дату кожної виплати, 9 000 ЄВРО, або 50% розміру фіксованої винагороди, виплаченої з початку року даній особі за період, коли вона була віднесена до впливових осіб.

4.4. Контроль за дотриманням обмежень, передбачених п.4.3 цього Положення здійснює Управління по роботі з персоналом в дату кожної виплати змінної винагороди.

5. Критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв

5.1. Порядок та умови розрахунку розміру фіксованої винагороди

5.1.1. Фіксована винагорода відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки члена Правління/впливової особи.

5.1.2. Розмір фіксованої винагороди визначається:

- рішенням Наглядової ради: для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу,
- рішенням Голови Правління для всіх інших впливових осіб відповідно до штатного розпису Банку,

та 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.

5.2. Порядок та умови розрахунку розміру змінної винагороди

- 5.2.1. Банк виплачує членам Правління/ впливовим особам змінну винагороду 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.
- 5.2.2. Члени Правління/ впливові особи можуть отримувати змінну частину винагороди, рішення про виплату якої приймається відповідним органом управління (Наглядовою радою/Правлінням) з урахуванням посад, які займають члени Правління, впливові особи, ступеня завантаженості, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації, особливостей професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів, а також участі у роботі колегіальних органів Банку.
- 5.2.3. Прийняття відповідними органами управління (Наглядовою радою/Правлінням) рішення про виплату змінної частини винагороди членам Правління/впливовим особам безпосередньо залежить від результату діяльності Банку в цілому та кожного члена Правління/впливової особи окремо в межах затвердженого відповідними органами управління (Наглядовою радою/Правлінням) бюджету (кошторису) на відповідний фінансовий рік.
- 5.2.4. Не вважаються змінною винагородою виплати:
- надбавки та доплати за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт; виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; роботу в нічний час;
 - оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні;
 - суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників;
 - заохочувальні та компенсаційні виплати, не пов'язані з конкретними результатами праці, як у грошовій, так і натуральній формі (одруження, народження дитини працівника тощо);
 - матеріальна допомога;
 - інші виплати, що є обов'язковими до сплати працівникам відповідно до Кодексу законів про працю України та Колективного договору

6. Порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із членами Правління/впливовими особами

6.1. Загальні умови виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної винагороди(її частин) членам Правління/впливовим особам визначаються в Політиці винагороди та включаються до умов договорів, що укладаються із членами Правління/впливовими особами

6.2. Виплата змінної винагороди залежить від обраної Схеми структури винагороди, із числа можливих схем, передбачених в Політиці винагороди (див. **Схеми 3-5 Політики винагороди**).

6.3. Терміни виплати, відстрочення, порядок скорочення/скасування змінної винагороди членам Правління/впливовим особам повинні відповідати Політиці винагороди і міститися в умовах договорів, що укладаються із членами Правління/впливовими особами.

7. Інформація причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та змінною винагородою члена Правління, впливових осіб

7.1. Наглядова рада приймає рішення щодо скорочення / скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди членів Правління/впливових осіб в разі виявлення фактів, наведених у **підпунктах 1)–5) пункту 6.3 Політики винагороди**.

7.2. Для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди члена Правління / впливової особи Банк використовує систему управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунки 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) члена Правління / впливової особи, повертаються Банку. Умови договорів, що укладаються між Банком і членами Правління/впливовими особами, мають містити такі ж положення.

7.3. Схема використання рахунку умовного зберігання – ескроу-рахунок визначена на **Мал.6 Політики винагороди**.

8. Розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду

8.1. Рішення про види та розмір, умови виплати, скорочення, повернення винагороди членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера приймає Наглядова рада, для інших працівників - Правління.

9. Порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів Правління/впливовим особам. Обсяг відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені, включення згоди на таке оприлюднення до умов договорів

9.1. За результатами кожного фінансового року Банком складається звіт про винагороду членів Правління/ впливових осіб, який виноситься для затвердження рішенням Наглядової ради

9.2. Порядок складання (у т.ч. обсяг відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені) та умови оприлюднення звіту про винагороду членів Правління/впливових осіб визначені в Політиці винагороди.

10. Інформація щодо політики Банку стосовно строку дії договорів з членами Правління/впливовими особами

10.1. Винагорода призначається членам Правління та впливовим особам з дня укладення з ними трудового договору (контракту). Строк, на який укладається договір, умови припинення договору, виплати в разі його дострокового припинення тощо визначаються цими договорами, що затверджуються відповідним органом управління (Наглядовою радою/Правлінням). Строк отримання зазначеними особами винагороди обумовлюється строком його повноважень.

10.2. Договором обумовлюються умови отримання винагороди та іншої компенсації членом Правління/впливовою особою за умови належного виконання ними своїх функцій, що передбачені Положенням про Правління, Статутом Банку, посадовими інструкціями працівників, законодавством України.

10.3. Виконання функцій членів Правління/впливових осіб здійснюється ними особисто в межах повноважень та компетенції, які спрямовані на досягнення цілей та мети діяльності Банку, ефективну роботу Банку, здійснення контролю за діяльністю Правління Банку, захист прав вкладників, інших кредиторів та учасників (акціонерів) Банку, збереження і примноження вартості Банку.

11. Інформація про порядок і умови виплати винагороди членам Правління/впливовим особам, форми виплати винагороди (грошима / негрошовими інструментами) та строки виплати

11.1. Критерії оцінки ефективності діяльності членів Правління та органи контролю визначаються Порядком здійснення оцінки ефективності діяльності Правління та підрозділів контролю, відповідності членів Правління, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, керівника підрозділу внутрішнього аудиту та інших працівників АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ» кваліфікаційним вимогам.

11.2. Винагорода виплачується членам Правління/ впливовим особам, за виконання виробничих завдань і посадових обов'язків, за високу ефективність і якість роботи.

11.3. Прийняття рішення щодо винагороди за досягнуті результати повинно ґрунтуватися, зокрема, на критеріях колективної придатності Правління Банку, оцінки власної роботи Правління та кожного з його членів, впливових осіб відповідно до ВНД проведення оцінки їх ефективності діяльності.

11.4. Метою оцінки роботи членів Правління Банку/ впливових осіб є визначення ефективності результатів їх роботи відповідно до функціональних обов'язків у межах повноважень, визначених Статутом, Положенням про Правління, положеннями про відповідні підрозділи, посадовими інструкціями тощо.

11.5. Члени Правління зобов'язані безпосередньо брати участь в роботі засідання Правління, забезпечувати виконання завдань та функцій Правління в межах своєї компетенції і повноважень, передбачених Положенням про Правління, Статутом Банку, законодавством України та ВНД Банку, а також Стратегією розвитку Банку.

11.6. Впливові особи зобов'язані виконувати свої функції, передбачені Положеннями про структурні підрозділи, посадовими інструкціями, а також Стратегією розвитку Банку.

11.7. За виконання функцій та обов'язків члена Правління/впливової особи, виплачується винагорода в розмірі, передбаченому бюджетом (кошторисом) на відповідний фінансовий рік, який затверджується відповідним органом управління (Наглядовою радою/Правлінням).

11.8. Винагорода виплачується членам Правління /впливовим особам з дати прийняття на роботу в Банк/обрання на посаду до припинення повноважень/ дати звільнення із Банку.

11.9. Розмір фіксованої винагороди членів Правління/впливових осіб не залежить від результатів фінансово-господарської діяльності Банку, його прибутковості, виконання Банком бізнес-планів та стратегій, економічних нормативів НБУ, ефективним функціонуванням в Банку системи управління ризиками та бізнес-процесів, а також залежать від кваліфікації, досвіду роботи у фінансово-банківській системі, інтенсивності праці на займаних посадах, важливості та складності виконуваних ними функцій, та повинні бути справедливими.

11.10. Змінна винагорода працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, ґрунтується виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним органом / 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

11.11. У випадку дострокового припинення повноважень членів Правління/ впливових осіб, у т.ч. в разі звільнення, винагорода виплачується за фактично відпрацьований час, якщо

відповідним органом управління не прийнято інше рішення.

11.12. Строки виплати винагороди членам Правління/впливовим особам (фіксованої/змінної; змінної відстроченої/невідстроченої; в грошовій формі/не грошовими інструментами визначені в **Таблиці 1 Політики винагороди**.

11.13. При здійсненні виплати винагороди члену Правління/впливовій особі Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі відповідно до законодавства України, що утримуються з виплати доходу фізичним особам.

12. Порядок повернення членами Правління/впливовими особами виплаченої змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із ними

12.1. Порядок повернення членами Правління/впливовими особами виплаченої змінної винагороди (її частин), включається до умов договорів, в т.ч. до договорів щодо відкриття та обслуговування ескроу-рахунку, який використовується для цілей виплати такої винагороди.

12.2. Серед умов повернення змінної частини винагороди члена Правління/впливової особи, як бенефіціарного власника таких коштів на ескроу-рахунку, можуть бути вимоги, які зазначаються в договорах, укладених із членами Правління/впливовою особою, в Політиці винагороди Банку.

13. Методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління/впливових осіб

13.1. Фіксовані та змінні винагороди виплачуються членам Правління/впливовим особам з урахуванням їх активності протягом фінансового року, професіоналізму та знань, обсягів та ефективності діяльності Банку в цілому, досягнення стратегічних цілей та потреб Банку.

13.2. Банк застосовує для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління/впливових осіб окремий Порядок здійснення оцінки ефективності діяльності Правління та підрозділів контролю, відповідності членів Правління, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, керівника підрозділу внутрішнього аудиту та інших працівників АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ» кваліфікаційним вимогам.

14. Заключні положення

14.1. Це Положення набуває чинності з дати затвердження Наглядовою радою.

14.2. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються Наглядовою радою та оформляються викладенням Положення у новій редакції. З дати набрання чинності нової редакції Положення припиняється дія попередньої редакції.

14.3. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ або Статуту Банку, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ, це Положення буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ або Статуту Банку.

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

ІНІЦІАТОР

Операційний директор, Член Правління	Вадим РИЧЕНКО
--------------------------------------	---------------

ПОГОДЖЕНО:

Начальник Управління методології, ревізій та контролю	Галина ПЕТРИШИН
Директор Департаменту ризик-менеджменту	Олеся СВІД
Заступник директора Юридичного департаменту	Наталія МІНГЕРЕШ
Головний бухгалтер	Наталія БУТЕНКО
Начальник Фінансового управління	Дмитро АНДРІАНОВ
Начальник Управління комплаєнс-контролю	Олексій СОЛОШЕНКО
Начальник Управління по роботі з персоналом	Світлана ВОЛКОВА