

**«ЗАТВЕРДЖЕНО»**

Рішення Наглядової ради  
АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»  
Протокол № 29/04-4 від 29.04.2020р.

Голова Наглядової ради

\_\_\_\_\_ В.І. Зінченко

**ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ  
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»**

**м. Київ**

**ЗМІСТ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	3
2. ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ .....	3
3. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ .....	4
4. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ, ПРАВЛІННЯ БАНКУ, ІНШИХ ОСІБ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ .....	5
<b>5. УМОВИ І ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ</b> <b>6</b>	
<b>6. УМОВИ І ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ БАНКУ ТА</b> <b>ІНШИМ ОСОБАМ, ЯКІ МАЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ .....</b>	<b>7</b>
<b>7. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТА ПРАВЛІННЯ БАНКУ .....</b>	<b>8</b>

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Політика винагороди АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ» (далі – Політика винагороди Банку, 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 Національного банку України № 814-рш від 03.12.2018 р.;
  - Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»;
  - інших законодавчих та нормативних-правових актів Національного банку України та внутрішніх нормативних документів Банку з питань оплати праці та виплати винагороди.
- 1.2. Порядок виплати винагороди всім працівникам Банку незалежно від посади, які перебувають з Банком у трудових відносинах, визначений низкою внутрішніх нормативних документів, зокрема, Колективним договором Банку; Положенням про оплату праці в АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»; Положенням про винагороду Наглядової ради АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»; Положенням про порядок підбору, оцінки та обрання кандидата у члени Правління Банку, їх винагорода та наставництво у АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»; Порядком оцінки ключових показників ефективності роботи працівників Головного Банку АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»; Положенням про матеріальне стимулювання працівників Головного банку АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ» тощо.
- 1.3. Особливості порядку виплати винагороди в Банку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, в т.ч. членів Наглядової ради (далі – Наглядова рада, Рада), Правління Банку, визначаються цією Політикою.
- 1.4. Політика затверджується Наглядовою радою Банку.
- 1.5. Політика винагороди Банку стимулює працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

## 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 терміни вжито в таких значеннях:
- **базові фіксовані складові частини винагороди** - становлять винагороду (основну й додаткову заробітну плату) членів Наглядової ради та Правління Банку, осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, відповідно до укладених з ними цивільно-правових або трудових договорів (контрактів);
  - **змінні складові частини винагороди** - складові винагороди членів відповідних органів управління Банку, які можуть бути виплачені на підставі критеріїв оцінки ефективності, зокрема заохочувальні та компенсаційні виплати;
  - **звіт про винагороду** - звіт про винагороду членів Наглядової ради/ звіт про винагороду членів Правління Банку;
  - **особи, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку** (надалі - особи, що здійснюють значний вплив) - особи, які визначаються на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з вимогами Політики

винагороди Банку. Такі критерії можуть урахувати 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;

- **виплати в разі припинення договору (контракту)** - виплати, пов'язані з достроковим припиненням договору (контракту), що укладений з членом Наглядової ради/Правління, за ініціативою Банку, які член Наглядової ради/Правління отримував би до закінчення строку дії його повноважень, а також за період у майбутньому, коли така особа не зможе працювати в іншій юридичній особі (якщо така умова передбачена контрактом).
- 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 (за умови віднесення Банку до банківської групи), 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. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ЗАГАЛЬНИЙ ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ**

- 3.1. Наглядова Рада Банку визначає та не рідше одного разу на рік переглядає осіб, що здійснюють значний вплив.
- 3.2. У будь-якому разі до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, обов'язково включаються:
- Голова та Члени Наглядової Ради Банку;
  - Голова та члени Правління Банку.
- 3.3. За поданням керівника структурного підрозділу, члена Ради або Правління до осіб, що здійснюють значний вплив, можуть включатись інші особи, наприклад, працівники Підрозділу з ризиків, Управління внутрішнього аудиту, відділу комплаєнс-контролю тощо, але в будь-якому випадку рішення про остаточний перелік осіб, що здійснюють значний вплив, приймає Наглядова рада Банку.
- 3.4. Особи, що здійснюють значний вплив, визначаються з урахуванням наступних якісних та кількісних критеріїв:

Якісні критерії:

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

Кількісні критерії:

- прибуток Банку (зростання, зменшення);
- оптимізація використання активів;
- рентабельність активів (збільшення, зменшення);
- зростання кількості клієнтів (юридичних та фізичних осіб);
- досягнення показників плану;
- відсоток плинності цінних співробітників;
- кількість висунутих ідей для покращення процесів.

3.5. Банк надає копію протоколу Наглядової Ради, яким затверджений перелік осіб, та сам перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, Національному банку України на їх вимогу.

На вимогу Національного банку України 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.

#### **4. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ, ПРАВЛІННЯ БАНКУ, ІНШИХ ОСІБ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ**

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

4.2. Основні принципи формування політики винагороди:

4.2.1. винагорода має бути справедливою компенсацією праці осіб, що здійснюють значний вплив, у т.ч. членів Наглядової ради та Правління Банку, за їх діяльність в інтересах Банку;

4.2.2. структура винагороди та її розмір мають бути прозорими і доступними для розуміння акціонерам;

4.2.3. винагорода осіб, що здійснюють значний вплив, у т.ч. членів Наглядової ради (незалежно від перебування у трудових або цивільно-правових відносинах) та Правління Банку, містить базові фіксовані складові винагороди; змінні складові винагороди можуть застосовуватися відповідно до окремого рішення Загальних зборів/Наглядової ради за результатами оцінки ефективності діяльності Наглядової ради/Правління в цілому та кожного її члена окремо.

Оцінка ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку в цілому, кожного з їх членів окремо, комітетів Наглядової ради та Правління Банку, включає зокрема наступні критерії оцінки:

- оцінка складу виконавчого/колегіального органу, оцінка його структури та діяльності як колегіального органу;
- оцінка виконання колегіальним органом поставлених цілей;
- 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 виконавчого/колегіального органу, включаючи взаємодію між собою та підрозділами контролю; якість взаємодії між членами виконавчого/колегіального органу під час засідань та якість виконання прийнятих ними рішень;
- оцінка компетентності та ефективності кожного члена виконавчого/колегіального органу;
- колективна придатність виконавчого/колегіального органу з урахуванням розміру, особливостей діяльності, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку та системної важливості Банку;
- ділова репутація членів виконавчого/колегіального органу;
- оцінка незалежності для незалежних членів Наглядової ради.

4.2.4. У разі прийняття рішення про застосування змінної частини винагороди більша частина змінної складової має бути відстрочена за рішенням органу Банку, який приймає рішення про її виплату. 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.

- 4.2.5. Виплати в разі припинення договору (контракту) не можуть перевищувати фіксованої суми. 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, невиконання або неякісне виконання обов'язків, розкриття банківської, комерційної таємниці та за наявності інших підстав, передбачених трудовим або цивільно-правовим договором), виплати не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про визнання результатів роботи незадовільними щодо осіб, які здійснюють значний вплив, приймається відповідним органом, у підпорядкуванні якого знаходиться така особа (підпорядкування Правлінню Банку - Правління; підпорядкування Наглядовій раді та члени Правління Банку - Наглядова рада, члени Наглядової ради - Загальні збори акціонерів).
- 4.2.6. Розмір винагороди працівників підрозділів контролю визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

## **5. УМОВИ І ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ БАНКУ**

- 5.1. Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати базової фіксованої частини винагороди членам Наглядової ради Банку встановлюються Загальними зборами акціонерів шляхом затвердження Положення про винагороду членів Наглядової ради та, яке оформлюється протоколом Загальних зборів /окремим рішенням акціонера (у разі наявності в Банку одного акціонера) - надалі по тексту рішення Загальних зборів.
- 5.2. Винагорода членам Наглядової ради виплачується у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний рахунок або в інший, не заборонений законодавством, спосіб.  
Пропозиція про встановлення/зміну розміру винагороди розглядається Загальними зборами Банку, якими приймається рішення про виплату винагороди або про виконання повноважень члена Наглядової Ради на безоплатній основі.
- 5.3. Члени Наглядової ради можуть перебувати у трудових або цивільно-правових відносинах із Банком.
- 5.3.1. 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 контрактів та виплачується згідно з нормами законодавства про працю України. Крім основної фіксованої винагороди умови контракту можуть передбачати інші види компенсації, зокрема, додаткова заробітна плата, компенсації при звільненні тощо.
- 5.3.2. Члени Наглядової Ради, які перебувають із Банком у цивільно-правових відносинах та виконують повноваження члена Ради, отримують щомісячну/щоквартальну базову фіксовану винагороду, яка визначається в умовах укладених з ними контрактів та виплачується згідно з нормами цивільного законодавства України.
- 5.4. Винагорода призначається члену Наглядової ради з дня укладання з ним цивільно-правового або трудового договору (контракту) щодо виконання повноважень члена Ради Банку. Строк, протягом якого член Наглядової ради може отримувати винагороду, обумовлюється строком його повноважень.
- 5.5. Члени Наглядової ради можуть отримувати змінну частину винагороди, рішення про виплату якої приймається Загальними зборами Банку з урахуванням посад, які займають члени Наглядової ради, ступеня завантаженості, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації, особливостей їх професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів, а

також участі у роботі колегіальних органів Ради.

- 5.6. 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 результату діяльності Банку в цілому та кожного її члена окремо.
- 5.7. 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.
- 5.8. 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).
- 5.9. Наглядовою радою Банку 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 Політики винагороди Банку .

## **6. УМОВИ І ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ БАНКУ ТА ІНШИМ ОСОБАМ, ЯКІ МАЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ**

- 6.1. Наглядова рада Банку затверджує Положення про винагороду членів Правління та встановлює винагороду членам Правління 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 та особи, яка має значний вплив, призначається справедлива та відповідна винагорода, яка прозоро визначена політикою Банку щодо оплати праці, що міститься у Колективному договорі.  
Винагорода виплачується членам Правління, особам, які мають значний вплив, штатним працівникам Банку за виконання виробничих завдань і посадових обов'язків, за високу ефективність і якість роботи.  
Винагорода членів Правління, осіб, які мають значний вплив, також пов'язана з робочими завданнями кожного члена Правління, іншої особи, яка має значний вплив, ступенем відповідальності та обсягом завантаженості, в яких результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим критеріям, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи членів Правління, інших осіб, які мають значний вплив.
- 6.2. Виплата винагороди членам Правління, іншим особам, які мають значний вплив, складається з фіксованої винагороди - заробітної плати, яка визначається укладеними з ними контрактами/трудовами договорами. Крім фіксованої винагороди умовами контракту можуть передбачатись інші види компенсації, зокрема, винагорода за результатами діяльності, пенсійні домовленості, компенсація при звільненні тощо. Пропозиції щодо винагороди за досягнутими результатами повинні супроводжуватись рекомендаціями щодо відповідних цілей та критеріїв оцінки.
- 6.3. 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 Наглядовою радою Банку. Прийняття рішення щодо винагороди (основна та додаткова заробітна плата) за досягнуті результати повинно

ґрунтуватися, зокрема, на критеріях оцінки власної роботи Правління та кожного з його членів відповідно до внутрішніх нормативних документів з питань проведення оцінки ефективності діяльності Правління Банку в цілому, кожного з його членів, колегіальних органів Наглядової ради та Правління Банку, підрозділів контролю, а також оцінки відповідності членів Правління Банку, керівників підрозділів контролю кваліфікаційним вимогам, оцінки колективної придатності Правління Банку.

Метою оцінки роботи членів Правління Банку, інших осіб, які мають значний вплив, є визначення ефективності результатів їх роботи відповідно до функціональних обов'язків у межах повноважень, визначених Статутом, Положенням про Правління тощо.

- 6.4. Розмір індивідуальної винагороди встановлюється залежно від безперервного стажу роботи у Банку, якості виконаних робіт тощо.
- 6.5. Розмір винагороди за підсумками роботи за рік може бути збільшено чи зменшено залежно від особистих результатів роботи члена Правління, іншої особи, яка має значний вплив.
- 6.6. Індивідуальна винагорода за підсумками роботи виплачується на підставі наказу Голови Правління, який видається згідно з відповідним рішенням Наглядової ради.
- 6.7. Щороку готується звіт про винагороду членів Правління Банку за формою Додатка №1 до Політики винагороди Банку, який затверджується Наглядовою радою Банку. Звіт про винагороду готується відповідно до вимог чинного законодавства України, Статуту Банку, вимог Національного банку України та цієї Політики.

## **7. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТА ПРАВЛІННЯ БАНКУ**

- 7.1. 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, колегіальних органів Ради/Правління Банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;
  - 2) рішення, від прийняття яких член 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 Ради/Правління Банку;
  - 5) підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Ради/Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;
  - 6) наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди члена Ради (у разі, якщо рішення щодо виплати змінної частини окремо приймалося Загальними зборами Банку);
  - 7) звіт про винагороду члена Правління Банку має додатково містити інформацію про повідомлені нам випадки про наявний у нього конфлікт інтересів.
- 7.2. 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 вносяться до Звітів про винагороду відповідно до цієї Політики, 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, що сплачується членам Наглядової ради або Правління.

**ЗВІТ  
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНА НАГЛЯДОВОЇ РАДИ/ПРАВЛІННЯ<sup>1</sup>  
АТ «БАНК ІНВЕСТИЦІЙ ТА ЗАОЩАДЖЕНЬ»  
за 20\_\_ рік**

	Прізвище Ім'я По батькові члена Наглядової Ради/Правління Банку <sup>1</sup>	Описова частина
	<b>Посада в Банку</b>	
<b>1</b>	Фактична присутність на засіданнях Наглядової ради/Правління Банку;	Кількість засідань – Присутній – Відсутній –  <i>У разі відсутності на певних засіданнях, зазначити причину відсутності</i>
<b>2</b>	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>
<b>3</b>	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 –
<b>4</b>	Рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Наглядової ради/Правління Банку;	Кількість рішень –
<b>5</b>	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;	Кількість випадків невиконань –
<b>6</b>	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 –
<b>7</b>	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. У разі, якщо такого рішення не приймалося, в описовій частині зазначається про таке)	Не приймалося.
<b>8</b>	Інформація про повідомлені членом Правління випадки про наявний у нього конфлікт інтересів <sup>2</sup>	Кількість повідомлень –

Звіт підготовлений та складений «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

**Голова Наглядової ради**

**(підпис)**

<sup>1</sup> *обрати необхідне*

<sup>2</sup> *включається лише до звіту про винагороду члена Правління Банку*