

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішення Загальних зборів акціонерів

АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

«БАНК АЛЬЯНС»

(Протокол №4/2023 позачергових

дистанційних Загальних зборів акціонерів

АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК

АЛЬЯНС» від 10.11.2023, який набув

чинності 17.11.2023.)

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

**ЗМІСТ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	3
2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ОСНОВИ.....	4
ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВІНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ РАДИ. ....	4
3. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВІНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ РАДИ. ....	6
ПОРЯДОК ВІПЛАТИ ВІНАГОРОДИ. ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВІПЛАТИ ЧЛЕНАМ РАДИ .....	6
4. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ РАДИ .....	7
5. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВІНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ РАДИ .....	8
6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ .....	10
7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	11

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» (далі - Положення) розроблено відповідно до чинного законодавства України, Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» (далі - Банк), положень Цивільного кодексу України, Законів України Про банки і банківську діяльність, Про акціонерні товариства, Про ринки капіталу та організовані товарні ринки, з урахуванням положень Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 25.09.2018 №659 «Про затвердження Вимог до положення про винагороду та звіту про винагороду членів наглядової ради та виконавчого органу акціонерного товариства», Рішення Правління Національного Банку України від 03.12.2018 №814-рш «Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України» із наступними змінами, Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153.

1.2. Положення визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Наглядової ради (далі Ради), складові винагороди (запровадження лише фіксованої винагороди чи поєднання фіксованої та змінної винагороди), структуру такої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв.

1.3. Містить інформацію щодо програми стимулювання членів Ради, яка включає інформацію про умови надання заохочувальних і компенсаційних виплат, і причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та змінною винагородою члена органу управління.

1.4. Члени Ради мають право на винагороду, оплату послуг та компенсацію витрат, пов'язаних із виконанням ними функцій, відповідно до умов, визначених у цивільно-правовому (трудоваму) договорі (контракті) з членом Ради, що затверджується Загальними зборами акціонерів (далі - Договір).

1.5. Політика винагороди членів Ради спрямована на:

- заохочення високих індивідуальних результатів діяльності;
- формування відповідальності за досягнення колективних та корпоративних цілей, а також за прийняті протягом відповідних періодів ризику і результати такого прийняття;
- формування стандартів поведінки і роботи, основаних на корпоративних цінностях, що відповідають корпоративній культурі Банку;
- забезпечення та сприяння ефективному управлінню ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку, забезпечення захисту інтересів вкладників, акціонерів та кредиторів Банку.

1.6. Положення затверджується Загальними зборами акціонерів Банку. Рада передає на розгляд кожних наступних річних Загальних зборів питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення.

1.7. Терміни, що вживаються у цьому Положенні:

**Винагорода** - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Ради, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Ради та Банком Договору/рішенням загальних зборів акціонерів Банку (далі - Загальні збори);

**Виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням Договору з членом Ради за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його (її) повноважень [якщо такі виплати передбачені в Договорі];

**Договір** - цивільно-правовий або трудовий договір, який укладається з членом Ради Банку;

**Змінна винагорода** - складова винагороди члена Ради, яка не є фіксованою винагородою;

**Політика винагороди** - система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів Ради;

**Система винагороди** - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Ради, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

**Фіксована винагорода** - складова винагороди Ради, яка одночасно:

має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між банком та членом Ради;

відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Ради в організаційній структурі Банку та рівню його(її) відповідальності;

не залежить від результатів діяльності Банку;

є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;

має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;

має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Ради його(її) функцій у Банку;

не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

## **2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ РАДИ.**

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

2.2. Основні принципи формування системи та політики винагороди:

2.2.1. винагорода є справедливою компенсацією за виконання членом Ради покладених на нього посадових обов'язків;

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

2.2.3. політика винагороди має стимулювати членів Ради діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків;

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

2.2.5. Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності;

2.2.6. Політика винагороди є гендерно нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності;

2.2.7. Загальні збори встановлюють розмір винагороди Голови та членів Ради.

2.3. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам члена Ради та рівню його відповідальності.

2.4. Членам Ради може виплачуватися фіксована винагорода за виконання ними посадових обов'язків, а також сума відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат.

2.5. Змінна винагорода членів Ради (у разі її запровадження) ґрунтується виключно на виконанні членами Ради функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції Ради законодавством України, і досягненні пов'язаних із цими функціями цілей та не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком позитивних показників діяльності.

2.6. Загальні збори мають право прийняти рішення щодо:

2.6.1. виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);

2.6.2. повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;

2.6.3. визначення розміру виплат зі звільненням.

2.7. Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період, який визначається Загальними зборами. Частина змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Загальними зборами.

2.8. Змінна винагорода може застосовуватися окремим рішенням Загальних зборів.

2.9. Змінна винагорода може виплачуватися членам Ради (незалежно від перебування у трудових або цивільно-правових відносинах) лише на підставі окремого рішення Загальних зборів за результатами проведення оцінки ефективності діяльності.

2.9.1. Оцінка ефективності діяльності членів Ради для визначення винагороди, включає, зокрема, наступні критерії оцінки:

- оцінка складу Ради, оцінка її структури та діяльності як колегіального органу
- відповідність складу Ради, кількості незалежних директорів, комітетів Ради, їх структури, повноважень вимогам законодавства, а також розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку з урахуванням особливостей діяльності Банку як системно важливого (за наявності такого статусу);

- колективна придатність Ради з урахуванням розміру Банку, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку, а також особливостей діяльності Банку як системно важливого (за наявності такого статусу) та/або діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк;

- оцінка відповідності членів Ради кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, встановленим законодавством;

- оцінка незалежності для незалежних членів Ради;

- ефективність виконання функцій і повноважень комітетами Ради;

- ефективність методів і процедур роботи Ради, комітетів Ради, уключаючи взаємодію з Правлінням та підрозділами контролю; якість взаємодії між членами Ради під час засідання Ради та якість виконання прийнятих Радою рішень;

- оцінка компетентності та ефективності кожного члена Ради, у т.ч. як члена комітету Ради;

- оцінка виконання Радою поставлених цілей.

Оцінка ефективності діяльності членів Ради проводиться згідно внутрішнього нормативного документа методом анкетування, аналізу документів/матеріалів та/або відкритого обговорення.

2.10. Систему негрошового стимулювання, додаткове пенсійне забезпечення у Банку та виплата винагороди в разі дострокового виходу на пенсію не запроваджено.

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

2.12. Політика винагороди не створює конфлікт інтересів і не спонукає та не заохочує членів Ради до надмірного або небажаного ризику.

2.13. Виплата винагороди Голові та членам Ради Банку припиняється з дати припинення виконання ними своїх повноважень у відповідності до Статуту Банку та законодавства України.

2.14. Виплати зі звільнення (виплати в разі припинення Договору) не можуть перевищувати двократного щорічного розміру суми фіксованої винагороди.

У разі припинення Договору за ініціативою Банку, зокрема, через незадовільну роботу (виявлення невідповідності члена Ради займаній посаді, відсутність достатньої кваліфікації для надання Банку послуг, невиконання або неякісне виконання послуг, розкриття банківської,

комерційної таємниці та інших підстав, передбачених Договором виплати зі звільнення (в разі припинення договору не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством).

Рішення про результати незадовільної роботи щодо членів Ради приймають Загальні збори.

### **3. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ РАДИ. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ. ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ РАДИ**

3.1. Члени Ради мають право на оплату своєї діяльності за рахунок коштів Банку.

3.2. Прийняття рішення про розмір винагороди та умови її виплати членам Ради Банку встановлюється рішенням Загальних зборів відповідно до Статуту Банку, чинного законодавства України та цього Положення.

3.3. Складовими частинами винагороди членів Ради є фіксована винагорода та змінна винагорода.

3.3.1. **Фіксована винагорода** - застосовується з огляду на рівень професійного досвіду, організаційної відповідальності кожного члена Ради та повинна підтримувати фінансову стабільність Банку, становлячи більшу частку загальної винагороди. Фіксована винагорода відповідає справедливому та конкурентоспроможному рівню на ринку. При цьому, розмір фіксованої частини встановлюється Загальними зборами на такому достатньому рівні, при якому, ними же може бути прийнято рішення про відмову від виплати додаткової винагороди, в разі не дотримання критеріїв оцінки ефективності членами Ради.

3.3.2. **Змінна винагорода** - застосовується відповідно до визначених цим Положенням критеріїв оцінки ефективності, послідовності та виваженості виконання функціональних обов'язків кожного з членів Ради, впливу їх діяльності на досягнення поставлених цілей, внеску у прибутковість Банку, а також в певній мірі пов'язана із позитивним розвитком фінансових показників Банку. Виплата змінної частини винагороди здійснюється 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.

Застосування змінної винагороди не є обов'язковим та має заохочувальний характер, відмова від виплати додаткової винагороди не повинна сприйматися членами Ради як покарання.

Виплата змінної винагороди може бути відстрочена за окремим рішенням Загальних зборів на певний період часу. Після закінчення періоду відстрочки на наступних річних Загальних зборах може бути проведена ретроспективна оцінка діяльності членів Ради та прийнято рішення про те, чи буде відстрочена виплата додаткової винагороди чи виплачена повністю або частково.

3.4. Розмір фіксованої винагороди встановлюється Загальними зборами та зазначається у Договорах, що укладаються з кожним членом Ради.

3.5. Розмір змінної винагороди, залежить від результатів роботи Банку та оцінки вкладу Голови та кожного члена Ради у їх досягнення, а також за участь у роботі комітетів Ради.

3.6. Фіксована винагорода виплачується щомісячно, а змінна - після закінчення фінансового року та на підставі рішення Загальних зборів про розподіл прибутку та згідно із оцінкою вкладу кожного члена Ради.

3.7. Виплата винагороди Голові та членам Ради Банку здійснюється з моменту вступу їх на ці посади та припиняється з дати припинення виконання ними своїх повноважень у відповідності до Статуту Банку та чинного законодавства України.

3.8. У випадку дострокового припинення повноважень Голови або члена Ради Банку винагорода їм виплачується за весь строк фактичного виконання ними своїх повноважень.

3.9. У разі прийняття Загальними зборами рішення про зміну розміру чи умов оплати винагороди Голові або членам Ради Банку з ними укладається новий Договір або додаткова угода до цього Договору.

3.10. Винагорода Голові та членам Ради Банку виплачується у національній та/або іноземній валюті шляхом безготівкового перерахування коштів на їх поточні рахунки.

3.10.1. Виплата грошової винагороди здійснюється Банком:

- для Голови/членів Ради, з яким укладено трудовий договір (контракт), які зараховані до штату Банку – два рази на місяць (16 числа поточного місяця – аванс за першу половину місяця; в останній день поточного місяця – остаточний розрахунок за місяць). У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Аванс працівнику сплачується за фактично відпрацьований час з розрахунку посадового окладу працівника та оплачених відпусток за частину місяця до 16 числа;
- для Голови/членів Ради, з якими укладено цивільно-правовий договір - у порядку та строк, вказаний у такому Договорі (не пізніше п'ятого числа наступного за місяцем її нарахування).

3.11. При здійсненні виплати грошової винагороди члену Ради за Договором, Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до законодавства України.

3.12. Банк, на підставі підтверджуючих документів, може компенсувати члену Ради понесені ним витрати, пов'язані з виконанням функцій (роботи) члена Ради, в тому числі, але не виключно: на службові відрядження, які включають добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати з найму житла, та інші витрати, компенсація яких прямо передбачено чи можлива відповідно до законодавства України.

3.13. Члену Ради можуть видаватись кошти на представницькі витрати, в тому числі в іноземній валюті (якщо він перебуває/перебував у відрядженні за кордоном).

3.14. Виплата винагороди, а також інших виплат, передбачених умовами законодавства України, здійснюється відповідальним підрозділом Банку, відповідно до вимог Положення про порядок нарахування, обліку та виплати заробітної плати в АТ «БАНК АЛЬЯНС».

#### **4. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ РАДИ**

4.1. У разі прийняття Загальними зборами рішення щодо обрання Голови та членів Ради, Банк укладає з членами Ради Договори за формою та на умовах, які затверджуються рішенням Загальних зборів.

4.2. Зі сторони Банку такі Договори з членами Ради підписується Головою Правління чи іншою уповноваженою Загальними зборами особою на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів.

4.3. Початком співпраці Банку з членами Ради вважається дата підписання Договору.

4.4. Укладені Банком з членами Ради Договори мають містити відомості про:

- 1) відсутність обставин, які відповідно до законодавства перешкоджають члену Ради зайняти цю посаду;
- 2) обов'язок члена Ради розкривати інформацію про наявність у нього конфлікту інтересів та/або наявність правочину, щодо вчинення якого у члена Ради є заінтересованість;
- 3) структуру винагороди, яка підлягатиме сплаті члену Ради (розмір фіксованої та додаткової винагороди, інші компенсаційні види винагород, які пов'язані з виконанням членом Ради, покладених на нього обов'язків (такі витрати повинні бути підтвержені документально);
- 4) періодичність та строки виплати члену Ради винагороди;
- 5) умови щодо розрахунку з виплати винагороди членам Ради у національній та/або іноземній валюті;
- 6) обставини, за яких винагорода не виплачуватиметься; зокрема - наявність в умовах договорів положень, які дають змогу Банку вимагати повернення змінної складової

винагороди, що виплачена на підставі інформації, яка згодом виявилась неправдивою, а також строк для такого повернення;

7) документальне оформлення оцінки результативності та ефективності роботи члена Ради протягом фінансового року;

8) функції та повноваження члена Ради;

9) права та обов'язки члена Ради;

10) відповідальність члена Ради;

11) порядок вирішення спорів;

12) строк та умови припинення договору;

13) інші відомості, які впливають на розмір, порядок або періодичність виплати винагороди члену Ради.

## **5. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ РАДИ**

5.1. За результатами кожного фінансового року Корпоративним секретарем Банку щорічно складається Звіт про винагороду членів Ради Банку, який після його схвалення на комітеті з винагород і з питань призначень виноситься Радою для затвердження на Загальних зборах.

5.2. Банк розміщує Звіт про винагороду членів Ради на власній веб-сторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Загальними Зборами із забезпеченням можливості його перегляду.

5.3. Вимоги до змісту Звіту про винагороду членів Ради Банку визначаються нормативно-правовими актами Національного банку України.

5.4. Звіт про винагороду членів Ради Банку повинен містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Ради за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності до цього Положення;

3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Ради;

4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована), а також наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди члена Ради Банку;

5) фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Ради змінної винагороди;

6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:

- повноважень та складу комітету з винагород і з питань призначень;

- найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;

- ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;

7) програми стимулювання, інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітнього року;

8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті, згідно із цим положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітнього року;

9) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

5.5. Звіт про винагороду членів Ради додатково має містити інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена Ради на засіданнях Ради та її комітетів, до складу яких такий член Ради входить, або причини його відсутності;



2) підтверджених факти неприйнятної поведінки члена Ради Банку (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Ради Банку.

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

4) рішення про операції з пов'язаними з банком особами, прийняті за підтримки члена ради Банку;

5) несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена ради банку;

6) підтверджені факти неприйнятної поведінки члена ради Банку (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену ради Банку;

7) наявність/відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена ради;

8) щодо надання Банком протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з банком особами позик, кредитів або гарантій членам Ради (із зазначенням сум і відсоткових ставок), а також інформацію щодо несвоєчасного або неналежного виконання зобов'язань перед банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Ради Банку.

5.6. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Ради у звітному фінансовому році:

1) загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

2) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;

3) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;

4) суми виплат зі звільнення;

5) загальну суму коштів, виплачених членам Ради як винагорода пов'язаними з банком особами;

6) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком.

5.7. Також Звіт про винагороду має містити інформацію щодо винагороди у формі участі членів Ради в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми):

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

2) у разі участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених банком внесків стосовно членів органу управління протягом звітного фінансового року.

5.8. Крім того, відповідно до Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 25.09.2018 №659 «Про затвердження Вимог до положення про винагороду та звіту про винагороду членів наглядової ради та виконавчого органу акціонерного товариства», у звіті зазначається наступна інформація:

1) періодичність виплати винагороди, а також вплив винагороди на бізнес-стратегію Банку та її довгострокові інтереси і стабільність;

2) критерії оцінки ефективності, за якими нараховували винагороди (у разі виплати змінної складової винагороди);

3) річні зміни винагороди, яку отримував кожен член Ради, їх взаємозв'язок з річними результатами діяльності Банку та співвідношенням із середнім розміром винагороди

працівників Банку, крім посадових осіб Банку, протягом щонайменше п'яти останніх фінансових років, представлені разом у спосіб, що дає змогу порівнювати;

4) розмір винагороди у національній та/або іноземній валютах й форми виплати винагороди, яку виплачено або яку мають виплатити кожному членові Ради, рішення про виплату якої прийнято у звітному фінансовому році;

5) винагороду, яку отримав кожен член Ради від юридичних осіб, пов'язаних відносинами контролю або афілійованих;

6) винагороду, яку отримав кожен член Ради у формі участі у прибутках та/або премій, і причини, чому їх надали;

7) компенсації, виплаченої колишнім членам Ради у зв'язку із завершенням їхньої діяльності під час відповідного фінансового року;

8) умови договорів (контрактів) членів Ради щодо виплати винагороди, строк таких договорів (контрактів), а також умови виплат у зв'язку зі звільненням та інші виплати, пов'язані з передчасним завершенням роботи відповідно до укладених договорів (контрактів);

9) використання Банком права на повернення виплачених раніше змінних складових частин винагороди;

10) заходи, процедури, проведені Банком з метою підготовки та запровадження політики винагороди, зокрема:

— найменування / прізвища, імена, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;

— роль акціонерів у процесі запровадження політики винагороди;

10) додаткові програми, зокрема щодо пенсійного забезпечення (за наявності);

11) щодо акцій, опціонів на акції та/або інших фінансових інструментів, а саме:

— кількість пропонованих опціонів на акції або акції, надані товариством під час відповідного фінансового року, та умови їхнього надання;

— кількість опціонів на акції, які були виконані протягом відповідного фінансового року, а також для кожного з них, кількість акцій, які були базовим активом, або розмір доходу, який був базовим активом та виплачений на підставі зміни ринкової вартості акцій;

— кількість опціонів на акції, не виконані до кінця фінансового року, ціни їх виконання, дати виконання та основної умови для реалізації права за опціонами;

— зміни в строках (термінах) дії та умови опціонів на акції, які відбулися у відповідному фінансовому році

12) відхилення від даного Положення, а також пояснення виняткових обставин такого відхилення й вказівки на конкретні елементи Положення, щодо яких відбулось відхилення.

Якщо немає будь-якої інформації, передбаченої у пункті 5.10. Положення, про це слід зазначити у Звіті про винагороду окремо.

Звіт про винагороду не має містити персональних даних членів Ради, крім даних про реєстраційний номер 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).

5.11. Рада забезпечує акціонерам Банку можливість ознайомлення зі звітом відповідно до умов ст. 113 Закону України «Про акціонерні товариства».

## 6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

6.4. Відповідальність за недотримання вимог цього Положення покладається на відповідальних осіб Банку в межах їх компетенції.

6.5. Управління внутрішньобанківських операцій та податкового обліку відповідає за забезпечення здійснення повних і своєчасних розрахунків з членами Ради.

6.6. Юридичне управління відповідає за підготовку проектів Договорів з членами Ради Банку.

6.7. Загальний контроль за організацією дій функціональних структурних підрозділів Банку щодо виконання цього Положення здійснює Голова Правління.

## **7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ**

7.4. Це Положення набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами.

7.5. У випадку затвердження нової редакції цього Положення дія його попередньої редакції припиняється з дати набрання чинності нової редакції Положення.

7.6. Банк розміщує Положення про винагороду членів Ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЪЯНС» на власній веб-сторінці протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Загальними зборами із забезпеченням можливості його перегляду.

7.7. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного Банку України або Статуту Банку це Положення діє лише в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного Банку України та Статуту Банку.

7.8. Положення є внутрішнім документом, дотримання вимог та умов якого є обов'язковим для працівників структурних підрозділів Банку, задіяних у підготовці проектів цивільно-правових (трудових) договорів з членами Ради, забезпеченню нарахування та виплати винагороди, складанню звітності Банку тощо.