

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол Наглядової ради

АТ «БАНК АЛЬЯНС»

від 23.04.2024 № 25

Вступає в дію з 30.04.2024

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС»
(нова редакція)**

Зареєстровано в реєстрі
нормативних документів
№ документа 04-178-5

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	4
2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ОСНОВИ.....	5
ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ.....	5
3. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ.	7
ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ.....	7
ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ.....	7
4. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ	9
5. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ	10
6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ.	11
7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	13
8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	13

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» (далі - Положення) визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління та впливових осіб, складові винагороди, структуру такої винагороди, критерії визначення розміру та порядок розрахунку розміру винагороди, порядок оцінки виконання цих критеріїв.

1.2. Положення розроблено відповідно до чинного законодавства України, Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» (далі Банк), положень Цивільного кодексу України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», "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», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153 (у редакції Постанови Правління Національного банку України від 27.12.2023 № 189) .

1.3. Положення затверджується Наглядовою радою Банку. Зміни та доповнення до цього Положення можуть бути внесені лише Наглядовою радою Банку.

1.4. Положення спрямоване 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, оснований на корпоративних цінностях, що відповідають корпоративній культурі Банку;
- сприяння функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень, досягнення стратегічних цілей Банку, забезпечення захисту інтересів вкладників, акціонерів та кредиторів Банку.
- забезпечення сталого розвитку Банку.

1.5. Терміни, що вживаються у цьому Положенні:

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання Голови/члена Правління, впливової особи за виконання покладених на нього/неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між Головою/членом Правління, впливовою особою та Банком договору;

Виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з Головою/членом Правління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором); **Договір** - цивільно-правовий або трудовий договір (контракт), який укладається з членом Правління, впливовою особою Банку;

Змінна винагорода – складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

негрошові інструменти – це інструменти, які можуть використовуватися банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

акції банку;

фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу банку;

інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг;

Політика винагороди – система підходів, принципів і способів формування банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб;

Програма стимулювання – заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій / негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу / звільнення, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

Система винагороди – сукупність заходів стимулювання членів Правління, впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

Фіксована винагорода – складова винагороди члена органу Правління, впливової особи, яка:

ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;

має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між банком і працівником, або штатного розпису банку;

відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;

не залежить від результатів діяльності банку;

може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;

не може бути зменшена, призупинена або скасована банком;

має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;

має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління, впливовою особою його (її) функцій у банку;

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

Фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу банку – це фінансові інструменти, які можуть використовуватися банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

деривативні контракти, базовим активом яких є акції банку, або базовий показник яких визначається, виходячи із ціни, доходності акцій банку;

конвертовані облигації, які передбачають їх погашення шляхом конвертації таких облигацій у відповідну кількість простих акцій банку.

Інші терміни, що вживаються в цьому Положенні, використовуються в значеннях, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України (далі – Національний банк).

2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ

2.1. Розміри винагород Голови/членів Правління Банку, впливових осіб Банку за виконання ними своїх повноважень залежать від результатів діяльності Банку, його прибутковості, виконання Банком стратегії, економічних нормативів Національного Банку України, ефективного функціонування в Банку системи управління ризиками та бізнес-процесів, а також особистого вкладу кожного члена Правління, впливової особи Банку в діяльність Банку, в тому числі за:

- високий професіоналізм;
- здатність приймати раціональні рішення;
- ініціативність;

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС»

- організаторські здібності;
- націленість на результат;
- оперативність дій;
- інші показники, за необхідності.

2.2. Основні принципи формування системи та політики винагороди членів Правління та впливових осіб Банку:

2.2.1. винагорода є справедливою компенсацією за виконання членом Правління, впливовою особою Банку покладених на нього (неї) 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 Правління, впливові особи Банку 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. Розмір винагороди Голови та членів Правління, впливових осіб Банку затверджується рішенням Наглядової ради Банку, при цьому розмір винагород Голови та членів Правління, впливових осіб Банку визначається з виконанням умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

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 Правління, впливової особи та рівню його відповідальності.

2.4. Членам Правління 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 Правління, впливової особи Банку (у разі її запровадження) ґрунтується виключно на виконанні членами Правління, впливової особи функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції Правління, впливової особи 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. Наглядова рада має 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 Наглядовою радою. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Загальними зборами.

2.8. Змінна винагорода може застосовуватися окремим рішенням Наглядової ради.

2.9. Змінна винагорода може виплачуватися членам Правління, впливовим особам (незалежно від перебування у трудових або цивільно-правових відносинах) лише на підставі окремого рішення Наглядової ради за результатами проведення оцінки ефективності діяльності.

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 Правління, впливових осіб до надмірного або небажаного ризику.

2.13. Виплата винагороди Голові та членам Правління, впливовим особам 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 Правління, впливової особи 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).

3. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ. ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ.

3.1. Члени Правління Банку, впливові особи Банку мають право на оплату своєї діяльності за рахунок коштів Банку.

3.2. Розмір винагороди та умови її виплати Голові та членам Правління Банку, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за здійснення фінансового моніторингу - директора Департаменту фінансового моніторингу затверджується рішенням Наглядової ради Банку відповідно до Статуту Банку, чинного законодавства України та внутрішніх документів Банку.

3.3. Розмір винагороди впливових осіб визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом контролю, та затверджується рішенням Правління Банку.

3.4. Складовими частинами винагороди членів Правління, впливових осіб Банку є фіксована винагорода та додаткова винагорода.

3.4.1. **Фіксована винагорода** - застосовується з огляду на рівень професійного досвіду, організаційної відповідальності кожного члена Правління, впливової особи Банку 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 Наглядовою радою 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 Правління Банку.

3.4.2. **Додаткова винагорода** - застосовується відповідно до визначених цим Положенням критеріїв оцінки ефективності, послідовності та виваженості виконання функціональних обов'язків кожного з членів Правління, впливових осіб, 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 додаткової 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 додаткової винагороди не є обов'язковим та має заохочувальний характер, відмова від виплати додаткової винагороди не повинна сприйматися членами Правління як покарання.

Виплата додаткової винагороди може бути відстрочена за окремим рішенням Наглядової ради на певний період часу.

3.5. Розмір фіксованої винагороди встановлюється Наглядовою радою Банку та зазначається у Договорах, що укладаються з кожним членом Правління.

3.6. Розмір додаткової винагороди, залежить від результатів роботи Банку та оцінки вкладу Голови та кожного члена Правління, впливової особи у їх досягнення, а також за участь у роботі комітетів Правління та за виконання обов'язків Голови Правління.

3.7. Фіксована винагорода виплачується щомісячно, а додаткова на підставі рішення Наглядової ради та згідно із оцінкою вкладу кожного члена Правління, впливової особи Банку, якщо інше не визначено договором, укладеним з членом Правління.

3.8. Виплата винагороди Голові та членам Правління Банку здійснюється з дати обрання їх на ці посади Наглядовою радою Банку та припиняється з дати припинення виконання ними своїх повноважень у відповідності до Статуту Банку та чинного законодавства України.

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

3.10. У разі прийняття Наглядовою радою рішення про зміну розміру чи умов оплати винагороди Голові або членам Правління Банку з ними укладається новий Договір або додаткова угода до цього Договору.

3.11. Винагорода Голові та членам Правління, впливовим особам Банку виплачується у національній валюті України шляхом безготівкового перерахування коштів на їх поточні рахунки.

3.11.1. Виплата грошової винагороди членам Правління, впливовим особам Банку здійснюється Банком два рази на місяць:

- 16 числа поточного місяця – аванс за першу половину місяця;
- в останній день поточного місяця – остаточний розрахунок за місяць.

3.11.2. 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.

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

3.13. Банк, на підставі підтверджуючих документів, може компенсувати члену Правління, впливовій особі понесені ним витрати, пов'язані з виконанням функцій (роботи) члена Правління, впливової особи, 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.

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

3.15. 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».

3.16. Змінна винагорода члена Правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.

3.17. Банк виплачує члену Правління / впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:

1) здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;

2) відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

3.18. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний підхід виплати члену Правління / впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;

2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

3.19. Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена Правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

3.20. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 3.15, 3.16 цього Положення, до члена Правління / впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену Правління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

3.21. Період відстрочення починається з дня виплати члену Правління / впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену органу управління / впливовій особі або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або

2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

3.22. Винагорода членів Правління/впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

3.23 Змінна винагорода виплачується 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.

4. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ

4.1. Критеріями оцінки діяльності членів Правління Банку/впливових осіб:

- кваліфікація та професійна придатність (оцінюється через призму теоретичних знань, рівня основної освіти та подальшого навчання, професійних навичок тощо);

- досвід роботи у фінансово-банківській системі;

- ділова репутація (визначається шляхом перевірки наявності у членів Правління/впливових осіб бездоганної ділової репутації, поняття якої, визначено нормативно-правовими актами Національного Банку

- критерії управлінської придатності (оцінюється через призму сукупності таких факторів, що має бути врахована при оцінці придатності членів Правління Банку, як потенційні конфлікти інтересів особи; можливості особи приділяти Банку достатньо свого робочого часу; здатність члена Правління/впливових осіб виконувати свої обов'язки незалежно та без неправомірного впливу та втручання з боку інших осіб);

- сумлінність виконання функціональних обов'язків на займаній посаді (планування роботи, контроль за дотриманням строків виконання поставлених задач);

- важливість та складність виконуваних функцій (оцінюється як співвідношення фактично виконуваних обов'язків та функціональних обов'язків, виконання інших функцій, що не відносяться до його прямих обов'язків);

- якість роботи (сумарний фінансовий, економічний ефект від діяльності роботи члена Правління/впливової особи, результат йогої роботи протягом фінансового року);

4.2. Результати оцінки діяльності Правління та її членів Голова Правління представляє на засіданні Наглядової ради для обговорення та затвердження у формі звіту про оцінку діяльності Правління та план заходів щодо вдосконалення діяльності Правління.

4.3. Оцінка ефективності діяльності впливових осіб проводиться методом аналізу документів/матеріалів та/або відкритого обговорення.

5. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ/ВПЛИВОВИМИ ОСОБАМИ

5.1. У разі прийняття Наглядовою радою Банку рішення щодо обрання Голови/ членів Правління та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, Банк укладає з членами Правління, працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера Договори за формою та на умовах, які затверджується рішенням Наглядової ради Банку.

5.2. Зі сторони Банку такі Договори з членами Правління, працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера підписуються Головою Наглядової ради чи іншою уповноваженою Наглядовою радою особою на умовах, затверджених рішенням Наглядової ради.

5.3. Початком співпраці Банку з членами Правління, працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера вважається дата підписання Договору.

5.4. Укладені Банком з Членами Правління, працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера Договори містять відомості про:

- 1) відсутність обставин, які відповідно до законодавства перешкоджають зайняттю членом Правління, працівниками підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера посади;

- 2) обов'язок члена Правління, працівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера розкривати інформацію про наявність у нього конфлікту інтересів та/або наявність правочину, щодо вчинення якого у члена Наглядової ради є заінтересованість;

- 3) структуру винагороди, яка підлягатиме сплаті члену Правління, працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера (розмір фіксованої та додаткової винагороди, інші компенсаційні види винагород, які пов'язані з виконанням членом Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, покладених на нього обов'язків (такі витрати повинні бути підтвержені документально);

4) періодичність та строки виплати члену Правління, працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера винагорода;

5) умову щодо розрахунку з виплати винагорода членам Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера у національній валюті України;

6) обставини, за яких винагорода не виплачуватиметься; зокрема - наявність в умовах договорів положень, які дають змогу Банку вимагати повернення змінної складової винагорода, що виплачена на підставі інформації, яка згодом виявилась неправдивою, а також строк для такого повернення;

7) документальне оформлення оцінки результативності та ефективності роботи члена Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера протягом фінансового року;

8) функції та повноваження члена Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера;

9) права та обов'язки члена Правління працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера;

10) відповідальність члена Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера;

11) порядок вирішення спорів;

12) строк та умови припинення договору;

13) умови про виплати зі звільнення (за наявності);

14) інші відомості, які впливають на розмір, порядок або періодичність виплати винагорода члену Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера.

6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ/ВПЛИВОВИХ ОСІБ.

6.1. За результатами кожного фінансового року Банком складається звіт про винагороду членів Правління/впливових осіб, який вноситься на розгляд Наглядової ради Банку. Звіт про винагороду членів Правління/впливових осіб Банку затверджує Наглядова рада Банку.

6.2. Вимоги до змісту звіту про винагороду Голови та членів Правління/впливових осіб Банку визначаються нормативно-правовими актами Національного банку України.

Звіт про винагороду члена Правління Банку/впливових осіб містить інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління/впливовою особою Банку своїх функцій, зокрема:

1) фактичну присутність на засіданнях Правління Банку та комітетів Правління Банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;

2) рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;

3) рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена 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 Правління Банку;

5) повідомлені членом Правління Банку/впливовою особою випадки про наявний у нього конфлікт інтересів;

6) підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Правління/впливових осіб Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;

7) наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/ повернення змінної частини винагороди члена Правління/впливової особи Банку.

6.3. Крім того, у звіті зазначається наступна інформація:

1) періодичність виплати винагороди, її відповідність даному Положенню, а також впливу 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 Правління/впливова особа, 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) розміру винагороди у національній або іноземній валюті, строк фактичної виплати винагороди й форми виплати винагороди, яку виплачено або яку мають виплатити членам відповідного органу управління товариства, рішення про виплату якої прийнято у звітному фінансовому році;

5) винагороду, яку отримав кожен член Правління/впливова особа від юридичних осіб, пов'язаних відносинами контролю або афілійованих;

6) винагороду, яку отримав кожен член Правління/впливова особа у формі участі у прибутках та/або премій, і причин, чому їх надали;

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

8) умов договорів (контрактів) членів Правління/впливових осіб щодо виплати винагороди, строку таких договорів (контрактів), а також щодо умов виплат у зв'язку зі звільненням та інших виплат, пов'язаних з передчасним завершенням роботи відповідно до укладених договорів (контрактів);

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

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

Якщо немає будь-якої інформації, передбаченої у пункті 6.3. Положення, про це слід зазначити у Звіті про винагороду окремо.

Звіт про винагороду не має містити персональних даних членів Правління/впливових осіб, 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).

6.4. Звіти про винагороду містить інформацію щодо винагороди стосовно кожного члена Правління Банку/впливової особи, а також дані про винагороду, виплачену:

1) у грошовій та/або у негрошовій формі;

2) акціями, опціонами на акції та/або іншими фінансовими інструментами відповідно до пункту 5 цього розділу;

3) у формі участі у додаткових програмах пенсійного забезпечення.

6.5. Звіт про винагороду містить інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

6.6. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Правління/впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

7.1. Ефективна система внутрішнього контролю забезпечує належне функціонування моделі трьох ліній захисту ефективного визначення системи та порядку винагороди членів Правління та впливових осіб.

Перша лінія захисту – на рівні керівників структурних підрозділів Банку в межах їх компетенції.

Управління бухгалтерського обліку та звітності відповідає за забезпечення здійснення повних і своєчасних розрахунків з членами Правління Банку.

Юридичне управління відповідає за підготовку проектів Договорів з членами Правління Банку.

Друга лінія захисту - Управління комплаєнсу та Управління контролю ризиків здійснюють контроль за відповідністю вимог цього Положення вимогам Політики винагороді АТ «БАНК АЛЬЯНС» та дотриманням вимог Положення про політику винагороди в банку затвердженого Національним банком України .

Третя лінія захисту. Служба внутрішнього аудиту — здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої лінії захисту та загальну оцінку ефективності системи винагороди членів Правління та впливових осіб .

7.2. В рамках цієї Положення існують наступні ризики та шляхи їх мінімізації:

№	Вид ризику	Фактор ризику / індикатор ризику/ інформація, що підтверджує настання ризику	Вид внутрішнього контролю /контрольна процедура	Структурний/ відокремлений підрозділ /контролер	Періодичність	Вид контролю
1.	Комплаєнс ризик	Недотримання відповідальними підрозділами Банку вимог цього Положення	Контроль ознайомлення та дотримання вимог Положення відповідальними працівниками Банку	Фінансове управління, Управління по роботі з персоналом, Управління внутрішньобанківських операцій та податкового обліку, Керівники відповідальних підрозділів Банку, Управління комплаєнсу	Постійно	Попередній, поточний

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Це Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою радою Банку.

8.2. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються Наглядовою радою Банку.

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

8.4. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС»

Банку це Положення діє лише в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України та Статуту Банку.