

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
АТ «БАНК АЛЬЯНС»  
(нова редакція)**

**ЗМІСТ**

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

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів Правління 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», Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затвердженого, Постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153.

1.2. Положення визначає основні принципи формування політики винагороди членів Правління Банку за їх діяльність, правові підстави виплати винагороди, порядок встановлення винагороди та чинники, що впливають на її розмір, порядок і строки виплати винагороди, зміну та/або скасування винагороди.

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

1.4. Це Положення спрямоване на підвищення результативності та ефективності діяльності членів Правління Банку з метою сприяння Банку в досягненні цілей, передбачених бізнес-стратегією, збільшення прибутковості та стабільності, забезпечення захисту інтересів вкладників, акціонерів та кредиторів Банку.

1.5. Терміни, що вживаються у цьому Положенні:

**Договір** - цивільно-правовий або трудовий договір (контракт), який укладається з членом Правління Банку;

**Змінні складові винагороди** – складові винагороди членів Правління Банку, які розраховуються на основі критеріїв оцінки ефективності ( в тому числі на основі ключових показників ефективності), зокрема заохочувальних та компенсаційних виплат;

**Фіксовані складові винагороди** – складові винагороди членів Правління Банку, які складаються з основної й додаткової заробітної плати відповідно до укладених з ними трудових договорів (контрактів) та/або іншої фіксованої суми виплати відповідно до укладених з ними цивільно – правових договорів.

## 2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ТА ОСНОВИ

### ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ

2.1. Розміри винагород Голови та членів Правління 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 в діяльність Банку, в тому числі за:

- високий професіоналізм;
- здатність приймати раціональні рішення;
- ініціативність;
- організаторські здібності;
- націленість на результат;
- оперативність дій;
- інші показники, за необхідності.

2.2. Основними принципами формування політики винагороди членів Правління є:

- 1) винагорода членів Правління Банку може містити фіксовані та змінні складові;

2) фіксовані складові винагороди мають бути достатніми для того, щоб Банк мав змогу відмовитись від змінних складових винагороди, якщо не дотримуються критеріїв оцінки ефективності. Виплати змінних складових винагороди є додатковою винагородою, а відмову від їх виплати не варто сприймати як покарання;

3) застосовувати змінні складові винагороди потрібно відповідно до заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності. Критерії оцінки ефективності мають сприяти довготерміновому стабільному розвитку Банку й містити нефінансові критерії оцінки ефективності, що сприятимуть створенню перспективної цінності Банку, зокрема відповідно до правил і процедур, які використовує Банк для оцінки ефективності;

4) якщо застосовують змінну складову винагороди, її виплата в повному обсязі може здійснюватися за рішенням Наглядової ради Банку після закінчення встановленого періоду, визначеного у Положеннях про винагороду. У разі прийняття рішення щодо дострокової виплати змінної складової винагороди більша частина змінної складової має бути відстрочена після закінчення встановленого періоду, визначеного у Положеннях про винагороду.

Розмір частини змінної складової, що підлягає відстроченню, визначають за допомогою зіставлення змінної складової винагороди порівняно з фіксованою складовою винагороди. Такий розмір не може перевищувати розміру фіксованої складової винагороди за період виплати;

5) Договір з членами Правління Банку має містити положення, які дають змогу Банку вимагати повернення змінної складової винагороди, що виплатили на підставі інформації, яка згодом виявилась неправдивою (недостовірною), а також строк для такого повернення;

2.3. Політика винагороди спрямована на заохочення і стимулювання членів Правління до підвищення економічного ефекту їх діяльності, як посадових осіб Банку та розроблена таким чином, щоб винагорода членів Правління була справедливою за успішну роботу, досягнення ними індивідуальних, командних та бізнес-результатів, за досконалість та розвиток.

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

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

3.1. Члени Правління Банку мають право на оплату своєї діяльності за рахунок коштів Банку. Розмір винагороди та умови їх виплати членам Правління Банку встановлюється рішенням Наглядової ради Банку відповідно до Статуту Банку, чинного законодавства України та цього Положення.

3.2. Складовими частинами винагороди членів Правління Банку є фіксована винагорода та додаткова винагорода.

3.2.1. **Фіксована винагорода** - застосовується з огляду на рівень професійного досвіду, організаційної відповідальності кожного члена Правління 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.

3.2.2. **Додаткова винагорода** - застосовується відповідно до визначених цим Положенням критеріїв оцінки ефективності, послідовності та виваженості виконання функціональних обов'язків кожного з членів Правління, 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 винагорода може бути відстрочена за окремим рішенням Наглядової ради на певний період часу.

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

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

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

3.6. 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.

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

3.8. 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.

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

3.9.1. Виплата грошової винагороди членам Правління здійснюється Банком два рази на місяць:

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

3.9.2. 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.

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

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

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

3.13. 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. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ**

4.1. Критеріями оцінки діяльності членів Правління Банку є:

- 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 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 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, результат його 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.

## **5. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ**

5.1. У разі прийняття Наглядовою радою Банку рішення щодо обрання Голови та членів Правління, Банк укладає з членами Правління Договори за формою та на умовах, які затверджується рішенням Наглядової ради Банку.

5.2. Зі сторони Банку такі Договори з членами Правління підписується Головою Наглядової ради чи іншою уповноваженою Наглядовою радою особою на умовах, затверджених рішенням Наглядової ради.

5.3. Початком співпраці Банку з членами Правління вважається дата підписання Договору.

5.4. Укладені Банком з Членами Правління Договори мають містити відомості про:

- 1) відсутність обставин, які відповідно до законодавства перешкоджають зайняттю членом Правління цієї посади;

- 2) обов'язок члена Правління 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 (розмір фіксованої та додаткової винагороди, інші компенсаційні види винагород, які пов'язані з виконанням членом Правління, покладених на нього обов'язків (такі витрати повинні бути підтвержені документально)

- 4) періодичність та строки виплати члену Правління винагороди;

- 5) умову щодо розрахунку з виплати винагороди членам Правління 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 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 Правління протягом фінансового року;

- 8) функції та повноваження члена Правління;

- 9) права та обов'язки члена Правління;

- 10) відповідальність члена Правління;
- 11) порядок вирішення спорів;
- 12) строк та умови припинення договору;
- 13) інші відомості, які впливають на розмір, порядок або періодичність виплати винагороди члену Правління.

## **6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ.**

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

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

Звіт про винагороду члена Правління Банку повинен містити інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління 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 випадки про наявний у нього конфлікт інтересів;
- 6) підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Правління 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 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, 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 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 від юридичних осіб, пов'язаних відносинами контролю або афілійованих;
- 6) винагороду, яку отримав кожен член Правління у формі участі у прибутках та/або премій, і причин, чому їх надали;
- 7) компенсації, виплаченої колишнім членам Правління у зв'язку із завершенням їхньої діяльності під час відповідного фінансового року;
- 8) умов договорів (контрактів) членів Правління 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, 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 мають містити інформацію щодо винагороди стосовно кожного члена Правління Банку, 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.

## **7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

7.1. Відповідальність за недотримання вимог цього Положення покладається на керівників структурних підрозділів Банку в межах їх компетенції.

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

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

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

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

## **ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ**

Положення про винагороду членів Правління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС»