

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Загальних зборів акціонерів
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК АЛЬЯНС»
(Протокол 2/2021 від 29.04.2021)

**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 ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ РАДИ.	4
3. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ РАДИ.	5
ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ. ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ РАДИ	5
4. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ РАДИ	6
5. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ РАДИ	7
6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ РАДИ.....	8
7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	10
8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	10

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 цінні папери та фондовий ринок, 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 засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Наглядової ради Банку (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. Члени Ради мають право на винагороду, оплату послуг та компенсацію витрат, пов'язаних із виконанням ними функцій, відповідно до умов, визначених у цивільно-правовому (трудовому) договорі з членом Ради, що затверджується Загальними зборами акціонерів.

1.4. 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.

1.5. Положення затверджується Загальними зборами акціонерів Банку. Зміни та доповнення до цього Положення можуть бути внесені лише Загальними зборами акціонерів Банку. Положення підлягає перегляду щорічно на Загальних зборах акціонерів Банку.

1.6. Терміни, що вживаються у цьому Положенні:

Винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Ради за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом органу управління та Банком договору (контракту)/рішенням загальних зборів учасників (акціонерів) Банку (далі - загальні збори).

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

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

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 члена 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, та рівню його 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 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. Розміри винагород Голови та членів Ради 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 Ради 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. Розміри винагород Голови та членів Ради Банку залежать також від їх кваліфікації, досвіду роботи у фінансово-банківській системі, інтенсивності та складності функцій, які вони виконують.

2.3. Основними принципами формування політики винагороди членів Ради є:

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

2) якщо політика винагороди Банку передбачає змінні складові винагороди, встановлюють граничні обмеження змінних складових. 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 застосовується змінна складова винагороди, її виплата в повному обсязі може здійснюватися за рішенням Загальних зборів акціонерів Банку після закінчення встановленого періоду, визначеного у цьому Положенні. У разі прийняття рішення щодо дострокової виплати змінної складової винагороди більша частина змінної складової має бути відстрочена після закінчення встановленого періоду, визначеного у цьому Положенні.

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 Ради має містити положення, які дають змогу Банку вимагати повернення змінної складової винагороди, яку виплатили на підставі інформації, яка згодом виявилась неправдивою (недостовірною), а також строк для такого повернення;

б) виплати в разі припинення Договору не можуть перевищувати фіксованої суми або фіксованої щорічної суми виплат за декілька років. Такі виплати не мають перевищувати двократного щорічного розміру суми фіксованих складових винагороди. У разі припинення Договору через незадовільну роботу виплати не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про результати незадовільної роботи членів Ради Банку приймають Загальні збори акціонерів Банку.

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

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

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

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 їх виплати членам Ради Банку встановлюється рішенням Загальних зборів акціонерів Банку відповідно до Статуту Банку, чинного законодавства України та цього Положення.

3.3. Складовими частинами винагороди членів Ради є фіксована винагорода та додаткова 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 акціонерів 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. **Додаткова 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 додаткової винагороди не є обов'язковим та має заохочувальний характер, відмова від виплати додаткової винагороди не повинна сприйматися членами Ради як покарання.

Виплата додаткової винагорода може бути відстрочена за окремим рішенням Загальних зборів акціонерів на певний період часу. Після закінчення періоду відстрочки на наступних річних Загальних зборах акціонерів Банку 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 акціонерів Банку та зазначається у Договорах, що укладаються з кожним членом Ради.

3.5. Розмір додаткової 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 (за наявності).

3.6. Фіксована винагорода виплачується щомісячно, а додаткова - після закінчення фінансового року та на підставі рішення Загальних зборів акціонерів Банку 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 акціонерів 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 валюті України 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. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ РАДИ

4.1. Критеріями оцінки діяльності членів Ради Банку є:

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

- досвід роботи у фінансовому/банківському секторі;
- ділова репутація (визначається шляхом перевірки наявності у членів Ради бездоганної ділової репутації, поняття якої, визначено нормативно-правовими актами Національного банку України);
- критерії управлінської придатності (здатність членів Ради в повному обсязі та належному рівні виконувати свої функції та обов'язки, можливість особи приділяти Банку достатньо свого робочого часу; здатність члена Ради 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 (економічний ефект від діяльності роботи члена Ради, результат його роботи протягом фінансового року).

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

5. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ РАДИ

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

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

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

5.4. 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 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 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.

6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ РАДИ

6.1. За результатами кожного фінансового року Банком складається звіт про винагороду членів Ради, який виноситься для затвердження на річні Загальні збори акціонерів Банку. Звіт про винагороду членів Ради Банку затверджують Загальні збори акціонерів Банку.

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

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

6.4. 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 винагороди (у разі його створення);
- 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.

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

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

2) підтверджених фактичних неприємних поведінок 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;

6.6. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Ради у звітньому 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.

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

- 7) у разі участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
- 8) у разі участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених банком внесків стосовно членів органу управління протягом звітного фінансового року.

6.8. Звіт про винагороду має містити інформацію 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.

6.9. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Ради, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті щодо ради із зазначенням:

- 1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
- 2) сум невикладеної відкладеної винагороди;
- 3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
- 4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;
- 5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

6.10. 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, 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 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) розміру винагороди у національній або іноземній валюті 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 причин, чому їх надали;

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

8) умов договорів (контрактів) членів Ради 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) заходів, процедур, проведених 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) додаткових програм, зокрема пенсійного забезпечення (за наявності);

11) акціями, опціонами на акції та/або іншими фінансовими інструментами;

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 6.10. 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).

6.11. Звіти про винагороду мають містити інформацію щодо винагороди стосовно кожного члена Ради, а також дані про винагороду, виплачену:

1) акціями, опціонами на акції та/або іншими фінансовими інструментами, а саме:

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

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

— кількості 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 умовах опціонів на акції, які відбулися у відповідному фінансовому році.

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

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

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

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

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

8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

8.3. Це Положення набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами акціонерів Банку.

8.4. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються Загальними зборами акціонерів Банку.

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

8.6. Банк розміщує Положення про винагороду членів Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» на власній веб-сторінці протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Загальними зборами акціонерів Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

8.7. 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.

8.8. 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.