

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Загальних зборів акціонерів
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК АЛЬЯНС»

(Протокол № 6/2024 дистанційних Загальних
зборів акціонерів АКЦІОНЕРНОГО
ТОВАРИСТВА «БАНК АЛЬЯНС» від
15.11.2024, складений 20.11.2024.)

**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. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ РАДИ	6
4. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ РАДИ./ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ. ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ РАДИ.....	6
5. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ РАДИ	8
6. ВИМОГИ ДО ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ РАДИ	9
7. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРЛЮ	10
8. 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 НКЦПФР № 608 «Положення про розкриття інформації емітентами цінних паперів, а також особами, які надають забезпечення за такими цінними паперами» від 06.06.2023, 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;
- 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.

1.6. Це Положення затверджується Загальними зборами акціонерів Банку. Рада передає на розгляд кожних наступних річних Загальних зборів питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення, у тому числі змін до Положення, ініційованих акціонерами Банку.

1.7. Терміни, що вживаються у цьому Положенні:

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання Голови/члена Ради за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між Головою/членом Ради та Банком договору та/або рішенням Загальних зборів акціонерів Банку;

Виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з Головою/членом Ради та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);

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

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

Комітет з винагороди - комітет ради з питань визначення винагороди посадовим особам банку або комітет з питань призначень та винагород посадовим особам Банку, або комітет з питань винагород;

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 Ради;

Система винагороди - сукупність заходів стимулювання членів Ради, 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 Голови/членів Ради, яка одночасно:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і Головою/членом Ради;
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено 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 Головою/членом Ради 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, при цьому розмір винагород Голови та членів Ради 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 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. Частка 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.

2.10. 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. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ РАДИ

Ошибка! Закладка не определена.

3.1. 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;
- 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;
- 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, включаючи 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 документа методом анкетування, аналізу документів/матеріалів та/або відкритого обговорення.

Рішення про критерії оцінки ефективності, за якими нараховується змінна частина винагороди, приймається не пізніше рішення про виплату змінної частини винагороди.

4. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ РАДИ./ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ. ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ РАДИ

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

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

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

4.3.1. **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.

4.3.2. **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 неналежне виконання своїх повноважень.

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.

Змінна винагорода члена Ради за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди.

Банк нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку, з урахуванням кількісних обмежень, встановлених Національним Банком; при цьому рішення про застосування змінної винагороди буде містити також умови та критерії зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди. При цьому сторони визнають, що передання Головою Ради будь-яким третім особам ризиків зменшення / скасування / повернення змінної винагороди заборонено та будь які договори, наслідком укладення яких є передача ризиків, є нікчемними.

У разі нарахування/виплати змінної винагороди така змінна винагорода підлягає поверненню Банку у повній сумі у строк до завершення календарного року, у якому була нарахована, щонайменше у наступних випадках:

1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності банку, а саме наявність річного збитку у розмірі, більшому ніж 10% валюти балансу річної звітності за попередній рік;

2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності банку в частині недоотримання прибутку звітного року у розмірі, більшому ніж 200% запланованого;

3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;

4) Національний банк прийняв рішення про:
віднесення банку до категорії проблемних;
віднесення банку до категорії неплатоспроможних;
відкликання банківської ліцензії та ліквідацію банку;
виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII "Прикінцеві положення" Закону України "Про банки і банківську діяльність";

5) Голова/член ради:
був учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат банку;

порушив стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) банку;

втратив бездоганну ділову репутацію;

отримав змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

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

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. 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.

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

4.9. 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.

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

4.10.1. 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).

4.11. 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.

4.12. 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.

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

4.14. 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».

5. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ РАДИ

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

5.2. Зі сторони Банку такі Договори підписуються Головою Правління чи іншою уповноваженою Загальними зборами особою на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів.

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

5.4. Укладені Банком з Головою/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 змінної винагороди, інші компенсаційні види винагород, які пов'язані з виконанням членом Ради, покладених на нього обов'язків (такі витрати повинні бути підтверджені документально);

4) періодичність та строки виплати члену Ради винагороди;

5) умови щодо розрахунку з виплати винагороди членам Ради у національній та іноземній валютах;

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 Корпоративним секретарем Банку щорічно складається Звіт про винагороду членів Ради Банку, який після його схвалення на комітеті з питань призначень та винагород виноситься Радою для затвердження на Загальних зборах.

6.2. Корпоративний секретар 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.

6.3. Вимоги до змісту Звіту про винагороду членів Ради Банку визначаються нормативно-правовими актами Національного банку України та Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.

6.4. Звіт про винагороду членів Ради Банку повинен містити інформацію відповідно до вимог:

6.4.1. Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління НБУ від 30.11.2021 № 153 (зі змінами та доповненнями):

- Суми винагороди, які були нараховані/ виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Ради за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);

- Строки виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);

- Опис негрошових інструментів, у яких була виплачена винагорода Ради;

- Факти використання Банком права на скорочення/скасування /повернення раніше виплаченої членам Ради змінної винагороди;

- Виявлені Банком порушення умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;

- Підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Ради Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Ради Банку;

- Узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо 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;
- Наявність / відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Ради;
- Інформація щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Ради у звітному фінансовому році:
 - 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
 - 2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.
- Інформація щодо винагороди у формі участі членів Ради у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:
 - 1) участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
 - 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених банком внесків стосовно членів Ради протягом звітного фінансового року.
- Інформація щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Ради (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

6.4.2. Положення про розкриття інформації емітентами цінних паперів, а також особами, які надають забезпечення за такими цінними паперами, затвердженого рішенням НКЦПФР від 06.06.2023 №608 (зі змінами та доповненнями):

- Винагороди у національній або іноземній валюті й форми виплати винагороди, яку виплачено або яку мають виплатити кожному членові Ради емітента, рішення про виплату якої прийнято у звітному періоді;
- Розмір фіксованої та змінної частин винагороди у загальному розмірі винагороди, яку виплачено або яку мають виплатити кожному членові Ради емітента, рішення про виплату якої прийнято у звітному періоді;
- Критерії оцінки ефективності, за якими нараховували змінну частину винагороди;
- Зміни фіксованої частини винагороди протягом звітного періоду;
- Співвідношення середнього розміру винагороди члена Ради із середнім розміром винагороди працівників емітента.

6.5. Якщо відсутня будь-яка інформація, передбачена законодавством, про це слід зазначити у Звіті про винагороду членів Ради Банку окремо.

Звіт про винагороду не має містити персональних даних членів Ради, якщо законодавством не встановлено інше. Банк вважає, що член Ради заборонив Банку як емітенту розкривати своє ім'я, якщо до Банку не надійшло інших заяв відповідного члена Ради.

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

7. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

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

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

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

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

Друга лінія захисту - Управління комплаєнсу та Управління контролю ризиків здійснюють контроль за відповідністю вимог цього Положення вимогам Політики винагороди АТ «БАНК

АЛЬЯНС» та дотриманням вимог Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 №153.

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

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. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

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

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

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.

8.5. 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.

