ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол засідання Наглядової ради  
АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК»

№ 26 від «21» жовтня 2024 року

**ПОЛОЖЕННЯ**

**ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ**

**ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ**

**АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК»**

2024

ЗМІСТ

[1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ 4](#_Toc164419112)

[2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ 5](#_Toc164419113)

[3. ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ 6](#_Toc164419114)

[4. УМОВИ ДОГОВОРІВ 6](#_Toc164419115)

[5. ВИДИ ТА ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ 7](#_Toc164419116)

[6. ВИПЛАТА ВИНАГОРОДИ 10](#_Toc164419117)

[7. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ 12](#_Toc164419118)

[8. ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ 14](#_Toc164419119)

[9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ 14](#_Toc164419120)

# ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

* 1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК» (далі - Положення) є внутрішнім документом АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК» (далі - Банк), який визначає основні принципи і порядок нарахування та виплати винагороди членам Правління Банку та особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.
  2. Це Положення розроблене відповідно до:
* Кодексу законів про працю України;
* Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
* Закону України «Про акціонерні товариства»;
* [Положення](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0064500-18#n16) про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 №153 (в редакції постанови Правління Національного банку України від 27.12.2023 року [№189](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0189500-23#n13));
* [Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах,](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0064500-18#n16) затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 №64;
* Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 №88;
* Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 №814-рш;
* Статуту АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК»;
* Політики винагороди АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК».
  1. Положення впроваджується з метою створення прозорої та ефективної системи винагороди членів Правління Банку та впливових осіб за їх діяльність та виконання посадових обов’язків.
  2. Положення є внутрішнім документом Банку, що визначає основні засади системи винагороди, а саме:
* 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;
* умови грошового та/або негрошового стимулювання (за наявності в Банку такої системи);
* зв'язок між ефективністю роботи та змінною винагородою;
* інформацію про додаткові пенсійні виплати;
* інформацію стосовно строку дії договорів з членами органу управління, впливовими особами та включення до таких договорів умов про виплати зі звільнення (за наявності);
* порядок і умови виплати винагороди, форми виплати винагороди (грошима / негрошовими інструментами) та строки виплати;
* порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із членами органів управління, впливовими особами за наявності в структурі винагороди змінної складової;
* порядок повернення членами органів управління, впливовими особами виплаченої змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із ними;
* методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів органу управління, впливових осіб.
  1. Положення спрямоване на стимулювання результативної та ефективної діяльності членів Правління Банку та впливових осіб з метою досягнення Банком своїх бізнес-цілей.
  2. Положення є обов’язковим для застосування та поширюється на всіх членів Правління, впливових осіб Банку.

# ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

* 1. У цьому Положенні терміни та скорочення використовуються в наступному значенні:

**Винагорода** - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена органу управління Банку, впливової особи та інших працівників Банку за виконання покладених на них посадових обов’язків, яка включає всі фіксовані та змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між такими членами органу управління, впливовими особами, працівниками та Банком договору або рішенням Загальних зборів акціонерів Банку - для членів Наглядової ради, рішенням Наглядової ради - для членів Правління, начальника та працівників Служби внутрішнього аудиту, Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО), рішенням Правління - для всіх інших впливових осіб та працівників Банку.

**Виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов’язані з достроковим розірванням договору з членом органу управління або впливовою особою, можливими обмеженнями щодо діяльності після припинення їх повноважень (якщо такі виплати передбачені договором).

**Впливова особа** - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім членів органів управління Банку.

**Головний комплаєнс-менеджер (CCO)** *-* головна посадова особа Банку, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

**Головний ризик-менеджер (CRO)** – головна посадова особа Банку, відповідальна за управління ризиками.

**Звіт про винагороду** - звіт про винагороду членів органів управління Банку.

**Змінна винагорода** - складова винагороди працівника, члена органу управління або впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням.

**Негрошові інструменти -** це інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди, до яких належать: акції банку, фінансові інструменти, пов’язані з власними інструментами капіталу Банку, інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг.

**Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку** - особи, які визначаються на підставі якісних і кількісних критеріїв, визначених вимогами Політики винагороди Банку, з урахуванням потенційного впливу професійної діяльності таких осіб на профіль ризику Банку.

**Підрозділ** - самостійний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого підрозділу.

**Працівник -** фізична особа, яка працює в Банку на підставі трудового договору.

**Трудовий договір** - договір, який укладається між Банком і Працівником та регулює відносини Банку з Працівником, пов’язані з виконанням завдань у межах повноважень, його права та обов’язки, відповідальність, види та розмір винагороди, порядок її виплати, порядок припинення повноважень та вирішення спорів, умови його припинення.

**Фіксована винагорода** - складова винагороди Працівника, члена органу управління або впливової особи, яка має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Банком та Працівником, або штатного розпису Банку.

**Члени Правління** - Голова Правління, Заступники Голови Правління та члени Правління Банку.

* 1. Інші терміни та скорочення вживаються у значеннях, визначених законодавством України, у т.ч. нормативно-правовими актами Національного банку України.

# ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ

* 1. Банк визначає впливових осіб Банку як осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, крім членів Правління / Наглядової ради Банку.
  2. Банк включає до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв.
  3. Кількісні та якісні критерії належності до впливових осіб Банку, порядок визначення, затвердження та перегляд переліку таких осіб визначені в Політиці винагороди Банку.
  4. Відповідальним органом управління за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, є Наглядова рада Банку.
  5. Відповідальність за формування переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку покладається на Корпоративного секретаря та Підрозділ по роботі з персоналом, подання переліку для розгляду та затвердження Наглядовою радою Банку - на Корпоративного секретаря, в разі його відсутності - на Підрозділ по роботі з персоналом/Юридичний підрозділ. Для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, можуть залучатись органи управління та інші підрозділи/посадові особи Банку.

# УМОВИ ДОГОВОРІВ

* 1. Порядок та умови виплати винагороди членам Правління та впливовим особам Банку визначається законодавством України, Статутом, Політикою винагороди, цим Положенням, а також умовами укладених трудових договорів (контрактів).
  2. Проекти цивільно-правових договорів та/або трудових договорів розробляє Юридичний Підрозділ разом з Підрозділом по роботі з персоналом.
  3. Умови трудових договорів (контрактів), які укладаються з членами Правління Банку, начальником та працівниками Служби внутрішнього аудиту, Головним ризик-менеджером (CRO), Головним комплаєнс-менеджером (ССО), визначаються Наглядовою радою Банку індивідуально.
  4. Трудові договори (контракти) із членами Правління та працівниками Служби внутрішнього аудиту, Головним ризик-менеджером (CRO), Головним комплаєнс-менеджером (ССО) від імені Банку підписуються Головою Наглядової ради Банку чи іншою уповноваженою Наглядовою радою Банку особою.
  5. Трудові договори (контракти) на здійснення повноважень члена Правління, начальника та працівників Служби внутрішнього аудиту, Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО) встановлюють права, обов’язки, відповідальність сторін, умови та порядок оплати праці, включаючи порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частин), за наявності в структурі винагороди змінної складової, передбачають надання особою, з якою укладається договір, згоди на оприлюднення відомостей щодо винагороди, відповідно до вимог цього Положення, строк дії договорів, підстави дострокового припинення та наслідки розірвання таких договорів.
  6. Трудові договори (контракти) мають містити відомості про нарахування / виплату змінної винагороди з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.
  7. Трудовий договір з іншими впливовими особами укладається шляхом видання наказу Голови Правління Банку про прийняття на роботу, якщо інші вимоги щодо оформлення трудових відносин не встановлено законодавством України та/або внутрішніми нормативними документами Банку до конкретної посади. У разі укладення трудового договору у зазначений спосіб впливові особи у письмовій формі надають згоду на оприлюднення відомостей щодо винагороди, відповідно до вимог цього Положення.
  8. Трудові договори (контракти), укладені з членами Правління та впливовими особами, набувають чинності з моменту їх укладання/видання наказу про призначення на посаду та є безстроковими. Дія укладеного договору припиняється одночасно із припиненням повноважень члена Правління або наказом про звільнення впливової особи.
  9. Підписання членами Правління та впливовими особами цивільно-правових договорів/трудових договорів та/або змін до них забезпечує Корпоративний секретар (у випадку його відсутності - секретар Правління Банку/ Підрозділ по роботі з персоналом).
  10. Трудовими договорами/контрактами з членами Правління та впливовими особами умови про виплати зі звільнення не передбачені. Виплати зі звільнення членам Правління, впливовим особам Банку можуть проводитись виключно на підставі окремого рішення Наглядової ради Банку.
  11. Винагорода у вигляді заходів негрошового стимулювання членів Правління Банку та впливових осіб у вигляді додаткового пенсійного забезпечення або виплати винагороди в разі дострокового виходу на пенсію, у Банку не впроваджується.

# ВИДИ ТА ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ

* 1. Винагорода членів Правління та впливових осіб повинна бути обґрунтованою, відповідати рівню компетенції, обов’язків та досвіду.
  2. Винагорода встановлюється з дотриманням принципу гендерної нейтральності та рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.
  3. Наглядова рада Банку встановлює та затверджує розмір винагороди Голови та членів Правління, начальника та працівників Служби внутрішнього аудиту, Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО).
  4. Правління та/або Голова Правління Банку встановлює розмір винагороди інших впливових осіб Банку, якщо інше не передбачено чинним законодавством України та/або Статутом Банку, іншими внутрішніми нормативними документами Банку.
  5. Винагорода членів Правління Банку, впливових осіб встановлюється індивідуально та пов'язується з робочими завданнями кожного члена Правління Банку та впливової особи, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовим показникам та результатам Банку, ступенем навантаження, індивідуальної спеціалізації, особливостей професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень.
  6. Винагорода членів Правління та впливових осіб складається з фіксованої частини (основна, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які передбачені трудовим законодавством та внутрішніми нормативними документами Банку) та може включати змінні складові.
  7. Розмір фіксованої винагороди членів Правління, впливових осіб визначається за наступними критеріями:
* відповідність професійного досвіду визначеним функціональним обов’язкам та повноваженням, що здійснюють члени Правління та впливові особи;
* рівень відповідальності з огляду на функціональні обов’язки, повноваження, визначені посадовими інструкціями, розпорядчими документами і ступінь впливу на досягнення фінансового результату Банку;
* фіксована винагорода має бути розумно обґрунтованою, встановлюватись на основі аналогічних ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди і не стимулювати до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
  1. При визначені розміру винагороди Наглядова рада Банку не передбачає отримання членами Правління Банку та впливовими особами винагороди за потенційні (на дату прийняття рішення) надходження Банку, строки та ймовірність отримання яких є невизначеними (за винятком надходжень (доходів майбутніх періодів)), включених до поточного результату діяльності Банку.
  2. Винагорода Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (CCО), начальника і працівників Служби внутрішнього аудиту не залежить від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю.
  3. Змінна частина винагороди може складатись з премій, доплат, що залежать від результатів діяльності. Виплата змінної частини винагороди членам Правління, впливовим особам Банку здійснюється на основі критеріїв оцінки ефективності роботи, виконання посадових обов’язків, підвищення ефективності і якості роботи.
  4. Змінна частина винагороди члена Правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди.
  5. Рішення щодо виплати змінних частин винагороди приймається 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.
  6. При прийнятті рішення щодо виплати членам Правління, впливовим особам змінної винагороди та визначення її розміру враховується:
* реалізація кредитної політики Банку;
* виконання Стратегії Банку;
* належне виконання функцій, спрямованих на мінімізацію ризиків, здійснення внутрішніх контролів;
* фінансовий результат діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу, підтримання належного рівня ліквідності Банку.
  1. Критерії сталого розвитку, показники фінансового стану, результати діяльності Банку, структурного підрозділу та відповідного працівника, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди Голові та членам Правління Банку, а також впливовим особам є обґрунтованою:

1. досягнення Банком операційної прибутковості (такі критерії не застосовуються для CRO, ССО, начальника Служби внутрішнього аудиту та працівників Департаменту управління ризиками, Управління комплаєнс та Служби внутрішнього аудиту);
2. відсутність фактів порушення пруденційних нормативів Національного банку України, а саме: нормативів капіталу та нормативів ліквідності;
3. відсутність заходів впливу, що застосовані до Банку та пов’язані з екологічною та соціальною відповідальністю;
4. критеріями результатів діяльності структурного підрозділу та відповідного працівника можуть бути:
   * ефективна діяльність підрозділу/працівника за результатами оцінки Наглядовою радою Банку;
   * ефективне впровадження проекту/ініціативи структурним підрозділом/працівником за результатами оцінки Наглядовою радою Банку;
   * дотримання показників ефективності, що затверджені іншими внутрішніми нормативними документами Банку, у разі їх наявності.
   1. Змінна частина винагороди членів Правління, Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО), начальника та працівників Служби внутрішнього аудиту виплачується на підставі окремого рішення Наглядової ради Банку у розмірі та в порядку, визначеному Наглядовою радою Банку.
   2. Змінна частина винагороди іншим впливовим особам виплачується на підставі рішення Правління та/або за наказом Голови Правління Банку, у розмірі та в порядку, визначеному Правлінням / наказом Голови Правління, якщо інше не передбачено чинним законодавством України та/або Статутом Банку, іншими внутрішніми нормативними документами Банку.
   3. Критеріями для встановлення змінної частини винагороди є:

* виконання обов’язків (послідовне та виважене з огляду на ризики) із результатом, що перевищує функціональні обов’язки, визначені посадовими інструкціями та іншими внутрішніми нормативними документами Банку;
* виконання ключових показників роботи;
* інші критерії, визначені внутрішніми нормативними документами Банку.
  1. Змінна частина винагороди членів Правління, Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО), начальника та працівників Служби внутрішнього аудиту базується на досягнутих ними результатах діяльності на основі контролю за ефективністю діяльності цих підрозділів, що здійснюється Наглядовою радою Банку щорічно.
  2. Загальна оцінка ефективності роботи Правління та впливових осіб включає наступні базові критерії:
* відповідність складу Правління, його комітетів, їх структури, повноважень вимогам законодавства, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку;
* колективна придатність Правління Банку з урахуванням розміру, особливостей діяльності, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку;
* відповідність членів Правління кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, встановленим Законом України «Про банки та банківську діяльність» та нормативно-правовими актами Національного банку України;
* оцінка виконання поставлених цілей, завдань та якість виконання прийнятих рішень;
* ефективність методів і процедур роботи Правління Банку та його комітетів, Департаменту управління ризиками, Управління комплаєнс, Служби внутрішнього аудиту, включаючи взаємодію між собою та підрозділами Банку;
* оцінка компетентності та ефективності кожного члена Правління, Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО), начальника Служби внутрішнього аудиту;
* незалежність Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО), начальника Служби внутрішнього аудиту Банку;
* оцінка організації управління конфліктом інтересів у діяльності Банку;
* інші критерії, визначені законодавством України та внутрішніми нормативними документами Банку.
  1. Оцінка ефективності діяльності роботи Правління Банку, Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО), начальника Служби внутрішнього аудиту здійснюється в порядку, визначеному Положенням про порядок проведення оцінки ефективності діяльності Правління Банку та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.
  2. Для оцінки ефективності діяльності членів Правління Банку, члени Правління Банку заповнюють Анкету оцінки ефективності роботи керівника з метою самооцінки та визначення ефективності діяльності за звітній період, а також визначення подальших планів розвитку та постановки цілей. Для оцінки ефективності діяльності членів Правління Банку можуть використовуватись інші методи, передбачені Положенням про проведення оцінки ефективності діяльності Правління Банку.
  3. Для оцінки ефективності діяльності членів Правління та/або діяльності Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО), начальника Служби внутрішнього аудиту Банку та інших впливових осіб, Банком можуть визначатись окремі планові цілі як для самих членів Правління/впливових осіб, так і для підрозділів, які вони очолюють. Цілі повинні бути конкретними, вимірюваними, досяжними, реалістичними та забезпечувати виконання бізнес-плану та Стратегії Банку.
  4. За результатами проведення оцінки складаються Звіти про ефективність діяльності Правління Банку, начальника Служби внутрішнього аудиту, Головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО) Банку. За підсумками розгляду Звітів Наглядова рада Банку може прийняти рішення щодо перегляду фіксованої частини винагороди та/або виплати змінної частини винагороди членам Правління Банку, начальнику Служби внутрішнього аудиту, Головному ризик-менеджеру (CRO), Головному комплаєнс-менеджеру (ССО).
  5. Членам Правління та впливовим особам здійснюється компенсація витрат, понесених ними при виконанні покладених на них функціональних обов’язків, зокрема витрати на відрядження, які включають: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад, проживання у готелі, витрати, пов’язані з використанням засобів зв’язку, а також інші витрати, компенсація яких прямо передбачена законодавством України та внутрішніми документами Банку.

# ВИПЛАТА ВИНАГОРОДИ

* 1. Фіксована частина винагороди виплачується членам Правління, впливовим особам в робочі дні у строки не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні. Розмір заробітної плати за першу половину місяця становить не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. Заробітна плата виплачується членам Правління, впливовим особам після утримання усіх встановлених чинним законодавством України податків та інших обов’язкових зборів.
  2. Грошова винагорода сплачується в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового переказу на поточні, в тому числі з використанням електронних платіжних засобів, рахунки працівників Банку.
  3. Виплати змінних складових винагороди, а також впровадження інших заходів стимулювання, передбачених цим Положенням, здійснюються відповідно до Політики винагороди АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК», Положення про систему оплати праці та мотивації працівників АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК» та інших внутрішніх нормативних документів Банку.
  4. 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.
  5. Критерії, коли змінна винагорода може бути зменшена/скасована/повернута до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, виплачених за попередні періоди) можуть включати такі випадки:
* погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку, а саме: операційний збиток за звітний рік;
* недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку – рішення приймається Наглядовою радою Банку за результатами розгляду звітності за звітний рік;
* наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку, а саме: спрацювання індикаторів раннього попередження, що визначені в Плані відновлення діяльності Банку;
* Національний банк України прийняв рішення про віднесення Банку до категорії проблемних, неплатоспроможних або відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
* член органу управління, впливова особа були учасниками дій або відповідальними за дії/бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
* порушення стандартів загальноприйнятої та усталеної ділової практики, професійної етики, Кодексу поведінки(етики) Банку;
* втрата бездоганної ділової репутації;
* отримання змінної винагороди на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.
  1. Порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування або повернення змінної складової винагороди / її частин членам Правління, CRO, ССО, начальнику Служби внутрішнього аудиту визначається рішенням Наглядової ради та/або внутрішніми нормативними документами Банку, не порушуючи умов трудового законодавства України.
  2. Рішення про відстрочення, скорочення/скасування або повернення змінної складової винагороди / її частин для всіх інших впливових осіб Банку приймається Правлінням Банку, не порушуючи умов трудового законодавства України.
  3. Банк має право вимагати повернення вже сплаченої змінної винагороди протягом півроку після сплати такої винагороди, зокрема, але не виключно згідно з критеріями, наведеними в п 6.5. даного Положення.
  4. Порядок повернення передбачає наступне:
* Банк надає відповідному Працівнику вимогу про повернення у письмовій формі, яка включає суму до повернення та терміни повернення;
* якщо Працівник не сплачує кошти у визначені терміни, Банк має право отримати від Працівника відшкодування будь-яким способом, зокрема шляхом відрахування сум, належних Банку, з заробітної плати чи інших відстрочених платежів чи в рамках судових проваджень.
  1. Якщо змінна винагорода члена Правління, впливової особи перевищує суму, еквівалентну 30000 євро на рік або 50% від розміру фіксованої винагороди за звітний рік, то виплата відбувається за наступних умов:
* здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;
* відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).
  1. 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 200000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про таке нарахування.
  2. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:
* 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);
* повної виплати в кінці періоду відстрочення.
  1. При виплаті змінної частини винагороди Банк дотримується обмежень, визначених законодавством України, Політикою винагороди АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК» та внутрішніми нормативними документами Банку щодо оплати праці.
  2. У разі дострокового припинення трудового договору (контракту) з членом Правління, CRO, ССО, начальником Служби внутрішнього аудиту виплата фіксованої частини винагороди здійснюється за фактично відпрацьований час відповідно до законодавства України. Виплата змінної частини винагороди здійснюється виключно на підставі рішення Наглядової ради Банку, не порушуючи умов трудового законодавства України. При цьому виплата змінної частини винагороди не має перевищувати річного розміру суми фіксованої складової винагороди.
  3. У разі, якщо припинення трудового договору (контракту) із членом Правління, CRO, ССО, начальником Служби внутрішнього аудиту здійснюється через незадовільну роботу такого керівника, виплата змінної частини винагороди не здійснюється, якщо інше не передбачено законодавством України. Рішення про результати незадовільної роботи членів Правління, впливових осіб приймає Наглядова рада Банку (якщо інше не передбачено Статутом Банку).
  4. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди членам Правління, впливовим особам не проводиться, однак за рішенням Наглядової ради Банку або Загальних зборів акціонерів проведення такої оцінки може бути здійснено.
  5. Нарахування винагороди членам Правління, впливовим особам здійснюється Банком у відповідності до вимог законодавства України, а також згідно з вимогами бухгалтерського та податкового обліку.
  6. Для здійснення Банком виплат змінної винагороди (включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди (її частини)) використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або ескроу-рахунок із відповідними договірними умовами у порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами Банку.
  7. Департамент бухгалтерського, фінансового, податкового обліку та звітності відповідає за забезпечення нарахування винагороди, здійснення повних та своєчасних розрахунків з членами Правління Банку та впливовими особами.
  8. Підрозділ по роботі з персоналом відповідає за своєчасне та коректне оформлення витрат, що підлягають відшкодуванню членам Правління, впливовим особам відповідно до цього Положення та інших внутрішніх нормативних документів Банку.

# ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

* 1. Звіти про винагороду Правління Банку та впливових осіб за результатами кожного фінансового року складаються відповідно до вимог, що встановлюються чинним законодавством України.
  2. Порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів Правління та впливових осіб визначено в Політиці винагороди АТ «КРЕДИТВЕСТ БАНК».
  3. Наглядова рада Банку затверджує Звіти про винагороду членів Правління, впливових осіб за поданням і після їх розгляду Комітетом з призначень та винагород Наглядової ради Банку (якщо такий комітет у Банку створено).
  4. Банк розміщує Звіти про винагороду, виплачену членам Правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній веб-сторінці в мережі Інтернет протягом 15 (п’ятнадцяти) робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку. Відповідальність за розміщення звіту покладається на Корпоративного секретаря Банку.
  5. Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо:
* сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам Банку за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
* строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
* опису негрошових інструментів (за наявності), у яких має бути виплачена винагорода членам Правління, впливовим особам Банку;
* фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам Банку змінної винагороди;
* виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.
  1. Звіт про винагороду членів Правління Банку додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:
* фактичної присутності члена Правління Банку на засіданнях Правління Банку та його комітетів, до складу яких такий член Правління Банку входить, або причини його відсутності;
* підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;
* наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління Банку.
  1. Звіт про винагороду впливових осіб Банку додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:
* підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди впливовій особі Банку;
* наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою) Банку.
  1. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління, впливових осіб Банку у звітному фінансовому році:
* суми виплат, пов’язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
* ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.
  1. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління, впливових осіб Банку у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:
* участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
* участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління, впливових осіб Банку протягом звітного фінансового року.
  1. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління, впливовим особам Банку (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

# ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ

* 1. Система внутрішнього контролю за системою винагород проводиться відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку.
  2. Контроль за виконанням вимог Положення здійснює Наглядова рада Банку. Через звітність, передбачену внутрішніми нормативними документами щодо винагород Банку, Наглядова рада Банку здійснює нагляд за ефективністю дії внутрішніх документів Банку з питань винагород.
  3. Голова Правління Банку контролює та відповідає за здійснення повних і своєчасних розрахунків фіксованої та змінної частини винагород відповідно до рішень Наглядової ради Банку, цього Положення та відповідних внутрішніх документів Банку щодо винагород, оплати праці працівників Банку.
  4. Служба внутрішнього аудиту, Управління комплаєнс Банку в межах планів роботи мають право перевіряти систему винагороди Банку та доводити інформацію до Наглядової ради та Правління Банку.
  5. Процес контролю за оплатою праці в Банку здійснюється на підставі сформованої відповідними підрозділами періодичної звітності. Конкретизація звітності, порядок її складання та надання визначається у внутрішніх нормативних документах щодо винагород Банку.

# ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

* 1. Це Положення набирає чинності з моменту його затвердження рішенням Наглядової ради Банку.
  2. Зміни та доповнення до Положення затверджуються Наглядовою радою Банку та оформлюються шляхом викладення Положення в новій редакції. Прийняття нової редакції автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції документу.
  3. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі й у зв’язку з прийняттям нових законодавчих актів, або внесенням змін до діючих, це Положення буде діяти лише в частині, яка не суперечить законодавству України та нормативним актам Національного банку України.
  4. Усі питання, не врегульовані цим Положенням, вирішуються у формах та порядку, передбаченому іншими внутрішніми нормативними документами Банку та на підставі законодавства України.
  5. Корпоративний секретар забезпечує розміщення Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб на власній вебсторінці Банку протягом 15 (п’ятнадцяти) робочих днів із дня його затвердження/внесення змін із забезпеченням можливості перегляду.
  6. Це Положення переглядається за потреби, але не рідше 1 (одного) разу на рік.