

**Положення  
про винагороду членів Правління**

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наглядовою радою АТ "АЛЬТБАНК"  
протокол від 28.01.2021 № 03

## 1. Загальні положення

1.1. Це Положення розроблено відповідно до Законів України «Про акціонерні товариства», «Про банки і банківську діяльність», 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, а також статуту АТ «АЛЬТБАНК», політики управління ризиками, створеної у банку системи розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засад корпоративної культури банку та відповідальної ділової поведінки на ринку.

1.2. Метою даного Положення є створення прозорої та ефективної системи визначення винагороди членів Правління Банку та забезпечення дієвого контролю за виплатою винагороди членів Правління Банку.

1.3. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

**НБУ** – Національний банк України;

**Банк** – АТ "АЛЬТБАНК";

**Рада** – Наглядова рада Банку;

**Правління** – Правління Банку;

**Винагорода** - матеріальна виплата в грошовій формі члену Правління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління та Банком трудового договору (контракту) / рішенням Ради;

**Звіт про винагороду** – звіт про винагороду членів Правління;

**Положення** – Положення про винагороду членів правління Банку.

Інші терміни в цьому Положенні вживаються в значеннях, наведених у Законах України "Про банки і банківську діяльність", "Про акціонерні товариства" та нормативно-правових актах НБУ з питань корпоративного управління в банку.

1.4. Це Положення описує систему винагороди членів Правління та покликане забезпечити ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховує стратегічні цілі Банку, сприяє дотриманню корпоративних цінностей через встановлення ефективної та збалансованої політики винагороди членів Правління, як стратегічно важливих керівних посадових осіб Банку, діяльність яких має безпосередній вплив на провадження Банком своєї діяльності та досягнення стратегічних цілей.

1.5. Положення розміщується на власному веб-сайті Банку.

## 2. Система винагороди

2.1. Система винагороди членів Правління – це сукупність заходів матеріального стимулювання членів Правління, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей. Визначення та реалізація системи винагороди здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику банку, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків.

2.2. Політика винагороди членів Правління базується на таких основних принципах:

- розмір винагороди членів Правління має бути конкурентоспроможним, розумно обґрунтованим стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди, з урахуванням пункту 2.1. цього Положення, для того, щоб залучити та утримати керівника із відповідним рівнем знань та досвідом, а також одночасно забезпечити механізм зменшення та усунення ситуацій конфлікту інтересів;

- розмір та структура винагороди повинні мотивувати членів Правління до найвищої продуктивності та ефективного виконання ним своїх повноважень, посадових обов'язків та відповідати стратегічному плану розвитку Банку та не стимулювати до прийняття надмірних ризиків;

- розмір винагороди має заохочувати справедливе ставлення до винагород та враховувати, як внутрішні, так і зовнішні порівняння та фактори, а також інтереси акціонерів Банку ;

- оцінка та удосконалення системи винагороди повинні здійснюватися з урахуванням стратегічних напрямків, даних щодо зовнішнього ринку, загальної політики винагороди в Банку.

2.3. Винагорода членів Правління складається з фіксованої винагороди та змінної винагороди, а також може включати соціальний пакет, про що приймається окреме рішення Ради.

2.4. Система винагороди членів Правління не передбачає:

- 1) негрошового стимулювання (заходів Банку з надання членам Правління в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги);
- 2) додаткового пенсійного забезпечення;
- 3) виплати винагороди в разі дострокового виходу на пенсію;
- 4) забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло;
- 5) надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною.

2.5. Затвердження умов трудових договорів, що укладаються з членами Правління, щодо встановлення розміру їх винагороди, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, належить до виключної компетенції Ради.

2.6. Незалежна оцінка виплат винагороди членам Правління може проводитися за окремим рішенням Ради. Періодична незалежна зовнішня оцінка таких виплат не проводиться.

### **3. Фіксована винагорода члена Правління**

3.1. 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 особи та рівню її відповідальності.

3.2. Розмір фіксованої складової винагороди (посадового окладу) члена Правління встановлює Рада за пропозицією Голови Правління.

3.3. Розмір фіксованої складової винагороди (посадовий оклад) членам Правління може бути змінений рішенням Ради з дати, вказаної в такому рішенні.

### **4. Змінна винагорода члена Правління**

4.1. Змінна винагорода є складовою винагороди члена Правління, що не є фіксованою винагородою, та має на меті мотивувати члена Правління в досягненні ним найвищої продуктивності та в ефективному виконанні ним своїх посадових обов'язків, а також є стимулюючим фактором для відповідності діяльності члена Правління стратегічному плану розвитку Банку та не сприяти прийняттю ним надмірного ризику. Змінною винагородою члена Правління є місячна премія члена Правління.

4.2. Розрахунок, нарахування та виплата змінної винагороди членам Правління здійснюється лише у разі наявності у Банку фінансової можливості здійснити відповідні виплати.

#### **4.3. Місячна премія**

4.3.1. Місячна премія, яка є змінною винагородою членів Правління, встановлюється з метою мотивації членів Правління до ефективної, якісної, кваліфікованої та відповідальної роботи по управлінню Банком та для досягнення стратегічних цілей діяльності та розвитку Банку, збільшенню його прибутковості та покращення інших показників, зокрема доходності на капітал, рентабельності власного капіталу.

4.3.2. Місячна премія виплачується членам Правління на підставі рішення Ради відповідно за результатами проведення оцінки діяльності кожного члена Правління.

4.3.3. Розрахунок розміру місячної премії здійснюється наступним чином:

$$\text{місячна премія} = A * B,$$

де А – посадовий оклад члена Правління,

В – індивідуальний коефіцієнт преміювання.

4.3.4. Індивідуальний коефіцієнт преміювання може становити від 0 до 1.4.

4.3.5. Індивідуальний коефіцієнт преміювання кожного члена Правління визначається методом індивідуальної оцінки роботи члена Правління на основі наступних критеріїв ефективності за результати місяця:

№	Критерій ефективності	Діапазон
1.	Розширення клієнтської бази	0-0,4
2.	Зростання комісійного доходу	0-0,3

3.	Зростання процентного доходу	0-0,3
4.	Позитивний вплив рішень, прийнятих членом Правління, на досягнуті результати діяльності Банку;	0-0,1
5.	Обсяг відповідальності, покладеної на члена Правління	0-0,1
6.	Навички командної роботи члена Правління та націленість на досягнення спільного результату	0-0,1
7.	Професійні досягнення в роботі та успіхи члена Правління	0-0,1
<b>Всього:</b>		<b>0-1,4</b>

4.3.6. Індивідуальні коефіцієнти преміювання членів Правління визначаються Радою не пізніше ніж за три робочих дні до дати виплати місячної премії. Визначення таких коефіцієнтів здійснюється за результатами місяця що передує місяцю виплати. Індивідуальний коефіцієнт преміювання членів Правління за перший календарний місяць з дати набрання чинності цим Положенням (лютий 2021 року) дорівнює 1.

4.4. Рада має право з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану та наявності фінансової можливості у Банку прийняти рішення щодо:

1) виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати;

2) повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильною та/або недостовірною) та встановлення строку такого повернення;

4.5. У випадку прийняття Радою рішення про відсторонення члена Правління від виконання повноважень нарахування та виплата місячної премії не здійснюється за час такого відсторонення.

4.6. Змінна складова винагороди (місячна премія), передбачена цим Положенням, нараховується та виплачується лише тим членам Правління, які уклали трудовий контракт або додаткову угоду до існуючого трудового договору (контракту), який передбачає виплату такої змінної складової винагороди після набрання чинності Положенням.

## **5. Соціальний пакет та інші виплати**

5.1. Соціальний пакет, що є складовою програми стимулювання членів Правління, включає:

1) добровільне медичне страхування (безперервне страхування здоров'я) членів Правління та членів їх сімей (за їх бажанням) за рахунок Банку у порядку, розмірах та на таких же умовах, що передбачені для усіх інших працівників Банку, відповідно до внутрішнього нормативного документу Банку щодо медичного страхування працівників Банку.

2) надання членам Правління матеріальної допомоги у випадках та розмірах, визначених внутрішніми нормативними документами Банку або окремим рішенням Ради.

5.2. Рада може окремим рішенням запровадити виплату разових або систематичних премій. В такому випадку, таке рішення Ради стає частиною цього Положення.

5.3. У випадку наявності фінансової можливості у Банку, частиною програми стимулювання членів Правління може бути компенсація витрат на використання автомобіля у службових цілях. За наявності відповідних підстав Рада приймає окреме рішення про встановлення та порядок виплати такої компенсації.

5.4. Члени Правління можуть отримувати заохочувальні та компенсаційні виплати за рішенням Ради.

## **6. Порядок та строк виплати винагороди**

6.1. Виплата винагороди членам Правління здійснюється у національній валюті шляхом зарахування коштів на вказані членами Правління рахунки. Винагорода сплачується членам Правління регулярно, два рази на місяць у робочі дні:

1) фіксована складова винагороди за першу половину місяця сплачується не пізніше 15 числа кожного місяця;

2) фіксована складова винагороди за другу половину місяця, а також змінна складова винагороди, сплачується в останній робочий день кожного місяця.

6.2. Якщо день виплати винагороди співпадає з вихідним або неробочим днем, то виплата проводиться напередодні.

### **7. Строк дії договорів та виплати зі звільнення**

7.1. Договори (контракти) з членами Правління укладаються на невизначений строк, якщо інше не встановлено рішенням Ради.

7.2. Банк здійснює компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням трудового договору (контракту) з членом Правління за ініціативою Банку (далі – виплати зі звільнення) у випадках та розмірах, визначених чинним законодавством України.

7.3. Рада має право прийняти рішення щодо визначення додаткових (до визначених законодавством) випадків та додаткового (збільшеного) розміру виплат зі звільнення та передбачити їх в трудовому договорі (контракті) з членом Правління.

### **8. Складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду**

8.1. Правління щороку за результатами звітнього фінансового року відповідно до вимог цього Положення готує та подає Раді на затвердження звіт про винагороду членів Правління.

8.2. Звіт про винагороду має містити інформацію, **(яка наводиться в цілому (сукупно) щодо сум винагороди всім членам Правління без деталізації таких сум у розрізі кожного окремого члена)** щодо:

1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди). Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат, здійснених на користь членів Правління у звітному фінансовому році:

- загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;
- суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;
- суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
- суми виплат при звільненні;
- загальну суму коштів, виплачених членам Правління, як винагорода пов'язаними з банком особами.

2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності цьому Положенню;

3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління за відповідною функцією управління;

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);

5) фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління 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;

8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із цим Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів цього Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітнього року;

9) виявлених Банком порушень умов Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;

10) надання Банком протягом звітнього фінансового року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

8.3. Звіт про винагороду додатково має містити інформацію **(персоніфіковано за кожним окремим членом Правління, узагальнено щодо кількості засідань і присутності/причин відсутності)** щодо:

1) фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління;

3) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління.

8.4. Банк розміщує (оприлюднює) звіт про винагороду, виплачену членам Правління протягом звітного фінансового року, на власній веб-сторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Радою із забезпеченням можливості його перегляду. Звіт про винагороду оприлюднюється в повному обсягу, за виключенням частини про здійснені виплати винагороди членам Правління.

### **9. Інформація про виплати винагороди у річному звіті**

9.1. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Правління, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті окремо від такої інформації 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.

### **10. Затвердження, зміна та оприлюднення Положення**

10.1. Рада затверджує це Положення та зміни до нього після їх попереднього розгляду та узгодження підрозділами контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та з управління ризиками, а також підрозділи Банку, відповідальні за роботу з персоналом, ведення бухгалтерського обліку, планування бюджету та забезпечення юридичної підтримки.

10.2. Правління розміщує це Положення на власній вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.

10.3. Це Положення вводиться в дію з 01.02.2021 р.

**Голова Наглядової ради АТ «АЛЬТБАНК»**

**В.М. Горбачов**