

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради

Полікомбанку

07.072023, протокол № 11

Голова Наглядової ради


Микола РАДЧЕНКО

**Політика винагороди
Акціонерного товариства "Полікомбанк"**

1. Загальна частина

1.1. Політика винагороди Акціонерного товариства "Полікомбанк" (надалі – Політика) розроблена відповідно до вимог Законів України "Про банки і банківську діяльність" та "Про акціонерні товариства", Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління НБУ від 30.11.2020р. № 153, зі змінами та доповненнями, Статуту Акціонерного товариства "Полікомбанк" та інших законодавчих та нормативних актів України.

1.2. Політика є внутрішнім нормативним документом Полікомбанку (надалі – Банку), яка встановлює вимоги до політики винагороди в Банку, а також систему загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень щодо винагороди членів органів управління та впливових осіб.

1.3. Метою Політики є забезпечення ефективного корпоративного управління, врахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

1.4. Впровадження Політики спрямовано на стимулювання результативності та ефективності роботи членів органів управління та впливових осіб Банку через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності без прийняття надмірних ризиків, а також відповідності винагороди цілям, бізнес-стратегії розвитку Банку та його стабільності, забезпеченню виконання основних напрямків діяльності, прийнятих Загальними зборами акціонерів.

1.5. Політика затверджується Наглядовою радою Банку та є обов'язковою для дотримання її вимог керівниками та працівниками Банку.

2. Визначення та скорочення

- 2.1. Визначення, що використовуються у Політиці:
- 2.1.1. **Органи управління** – Наглядова рада та Правління Банку.
 - 2.1.2. **Наглядова рада** – голова та члени Наглядової ради Банку.
 - 2.1.3. **Правління** – Голова та члени Правління Банку.
 - 2.1.4. **Вплилова особа** – начальник відділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник

підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник не є членом Правління, інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління).

2.1.5. **Підрозділи контролю** – підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс), відділ внутрішнього аудиту.

2.1.6. **Трудовий договір (контракт)** – угода між членами Наглядової ради, Правління, впливовими особами та Банком, за якою сторони зобов'язуються виконувати визначені між ними обов'язки.

2.1.7. **Винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання членів органів управління, впливових осіб за виконання покладених на них посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом органу управління, такою впливовою особою та Банком договору (контракту)/рішенням Загальних зборів акціонерів (для членів Наглядової ради) або рішенням Ради/Правління (для членів Правління, впливових осіб).

2.1.8. **Система винагороди** – сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів органів управління та впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

2.1.9. **Фіксована винагорода** – складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом органу управління, впливовою особою, або штатного розпису Банку;
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена органу управління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його(її) 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 органу управління, впливовою особою його(її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

2.1.10. **Змінна винагорода** – складова винагороди члена органу управління та/або впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою.

2.1.11. **Комітет з винагороди** – комітет з питань призначень та визначення винагород Наглядової ради Банку.

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

3. Основні принципи формування Політики винагороди

3.1. Визначення та реалізація Політики 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 та декларації схильності до ризиків.

3.2. Наглядова Рада визначає, затверджує, за потреби переглядає та здійснює оцінку та контроль за реалізацією Політики.

3.3. Система винагороди Банку побудована з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, враховує стратегічні цілі Банку та стратегії управління ризиками, сприяє дотриманню корпоративних цінностей і довгострокових інтересів Банку.

3.4. Банком застосовується:

3.4.1. практика фіксованої винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку, досягнення цілей, виконання повноважень (включаючи таку практику щодо нових працівників);

3.4.2. практика змінної винагороди за досягнуті результати діяльності.

3.5. Банком не запроваджується:

3.5.1. практика змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;

3.5.2. виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень;

3.5.3. програми стимулювання, а саме винагорода, що включає соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

3.5.4. система негрошового стимулювання, а саме надання членам органу управління, впливовим особам в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;

3.5.5. система додаткового пенсійного забезпечення або порядок виплат винагороди в разі дострокового виходу на пенсію для членів органу управління, впливових осіб.

3.6. Політика проголошує гендерну нейтральність та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

3.7. Критерії для встановлення фіксованої винагороди.

Фіксована винагорода відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника.

Основними критеріями фіксованої винагороди є:

- забезпечення такого рівня винагороди, який був би достатнім для залучення та утримання професіоналів з необхідним рівнем знань та досвіду;
- утримання від значних ризиків;
- зв'язок винагороди з довгостроковими результатами діяльності.

3.8. Критерії для встановлення змінної винагороди.

Змінна винагорода відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника. 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, результатів оцінки ефективності діяльності працівника Банку та дотримання Банком вимог законодавства з питань протидії відмивання коштів/фінансування тероризму.

3.9. Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди Голові та членам Наглядової Ради Банку встановлюються Загальними зборами акціонерів. Детальні умови та порядок виплати винагороди Голові та членам Наглядової Ради визначаються внутрішнім Положенням про винагороду членів Наглядової Ради Акціонерного товариства «Полікомбанк», яке затверджується Загальними зборами акціонерів.

Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди членів Правління, впливових осіб встановлюються Наглядовою Радою Банку. Зазначені особи можуть отримувати змінну винагороду, рішення про яку приймається Наглядовою Радою. Детальні умови та порядок виплати винагороди визначаються внутрішнім Положенням про винагороду членів Правління, впливових осіб Акціонерного товариства «Полікомбанк», яке затверджується Наглядовою Радою Банку.

Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди працівників відділу внутрішнього аудиту встановлюється рішенням Наглядової ради з урахуванням ефективності їх роботи, незалежно від ефективності роботи інших підрозділів, які є об'єктом їх контролю. Зазначені особи можуть отримувати змінну винагороду, рішення про яку приймається Наглядовою Радою.

Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди іншим працівникам Банку встановлюються Правлінням Банку. Такі працівники можуть отримувати змінну винагороду, рішення про яку приймається Правлінням Банку. Зазначені рішення погоджуються Наглядовою Радою Банку. Основні принципи та засади Винагороди працівників Банку регламентовані в Положенні про умови оплати праці

працівників Полікомбанку, затвердженому рішенням Правління від 10.05.2019, протокол № 28 (зі змінами та доповненнями).

3.10. Рішення про виплату/відстрочення/зменшення змінної винагороди приймається відповідним органом управління Банку за результатами проведення оцінки ефективної діяльності органів управління та впливових осіб.

Зменшення, скасування або відстрочення змінної винагороди може бути прийнято у випадку недосягнення встановлених вимог, що визначені у внутрішніх нормативних документах та посадових інструкціях, у разі погіршення фінансового стану Банку, виявлення фактів неприйнятної поведінки, що потягнуло за собою негативні наслідки для Банку.

3.11. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Наглядової Ради та Правління, впливовим особам, що відбулися протягом звітнього фінансового року, у своєму річному звіті окремо щодо Наглядової Ради та Правління, впливових осіб із зазначенням:

3.11.1. сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;

3.11.2. сум невикраденої відкладеної винагороди;

3.11.3. сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітнього фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;

3.11.4. виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;

3.11.5. сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

4. Роль органів управління та комітетів при впровадженні Політики винагороди в Банку

4.1. Загальні збори акціонерів Банку затверджують:

4.1.1. Положення про винагороду членів Наглядової ради;

4.1.2. розмір винагороди Голови та членів Наглядової ради;

4.1.3. звіт про винагороду членів Наглядової ради.

4.2. Наглядова рада:

4.2.1. затверджує та здійснює контроль за реалізацією Політики винагороди;

4.2.2. затверджує розмір винагороди для Голови та членів Правління, впливових осіб та працівників відділу внутрішнього аудиту та здійснює контроль за їх дотриманням;

4.2.3. затверджує Положення про винагороду членів Правління, впливових осіб та щорічний звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб після їх розгляду комітетом з винагороди.

4.3. Комітет з питань призначень та визначення винагород Наглядової ради:

4.3.1. надає рекомендації Наглядовій раді з питань формування системи винагороди та забезпечує відповідність винагороди культурі управління

ризиками, стратегії Банку, затвердженій схильності Банку до ризиків, фінансовим результатам і системі внутрішнього контролю, а також вимогам законодавства України з метою врахування Наглядовою радою під час формування бюджету винагороди як інтересів отримувачів Винагороди, так і довгострокових інтересів акціонерів Банку та інших зацікавлених осіб;

4.3.2. розглядає, погоджує та забезпечує подання на затвердження Наглядовій раді Політики винагороди, а також, в разі необхідності, забезпечує її перегляд не рідше одного разу на рік;

4.3.3. вносить пропозиції Наглядовій раді щодо встановлення розміру винагороди для членів Правління банку, впливових осіб та працівників відділу внутрішнього аудиту.

4.4. Правління:

4.4.1. щороку складає Звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб та надає його на розгляд Комітету з питань призначень та визначення винагород Наглядової ради;

4.4.2. не рідше одного разу на рік звітує перед Наглядовою радою щодо стану дотримання вимог Політики винагороди.

4.5. Підрозділ з управління ризиками:

4.5.1. здійснює оцінку та надає комітету з управління ризиками Наглядової ради щорічний Звіт про відповідність системи винагороди членів Правління структурі ризик-апетиту та показникам капіталу та ліквідності.

4.6. Підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс):

4.6.1. здійснює оцінку відповідності Політики чинному законодавству та внутрішнім нормативним документам Банку перед поданням на затвердження Наглядовій Раді;

4.6.2. здійснює оцінку відповідності переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, чинному законодавству та внутрішнім нормативним документам Банку.

4.7. Відділ внутрішнього аудиту:

4.7.1. щорічно перевіряє відповідність Політики винагороди системі внутрішнього контролю;

4.7.2. щорічно перевіряє відповідність процедур впровадження системи винагороди Політиці винагороди;

4.7.3. повідомляє Наглядову раду про результати здійснених перевірок.

5. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

5.1. Наглядова Рада Банку визначає та не рідше одного разу на рік переглядає перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

5.2. До переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, обов'язково включаються:

- Голова та Члени Наглядової Ради Банку;
- Голова та члени Правління Банку;

- керівник відділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник не є членом Правління.

5.3. Інші працівники включаються до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, з урахуванням наступних критеріїв:

5.3.1. якісні критерії:

- потенційний вплив професійної діяльності особи з урахуванням її повноважень і обов'язків на профіль ризику банку, показники ризику та ефективність діяльності банку;

- напрямок діяльності з урахуванням основних напрямків діяльності та стратегії розвитку Банку;

5.3.2. кількісні критерії:

- перевищення розміру виплаченої за рік змінної винагороди в два та більше разів розміру річної фіксованої винагороди.

5.4. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, затверджується Наглядовою Радою Банку. Банк доводить зазначений перелік Загальним зборам акціонерів (не рідше одного разу на рік) та Національному банку України (на його вимогу).

6. Заключні положення

6.1. Ця Політика набуває чинності з моменту її затвердження рішенням Наглядової ради.

6.2. Зміни та доповнення до Політики вносяться шляхом затвердження нової редакції. Попередня редакція Політики втрачає чинність з дня затвердження Наглядовою радою нової редакції Політики.

6.3. У випадку невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного банку України, ця Політика буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України.

Начальник організаційно-
правового відділу



Тамара ФЕДОРОВА