

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Наглядової Ради
АТ «БАНК «ПОРТАЛ»»,
протокол від 08 липня 2022 року

**ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК «ПОРТАЛ»**

Київ – 2022

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК «ПОРТАЛ» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом АТ «БАНК «ПОРТАЛ» (далі – Банк), яким визначається система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб Банку.
- 1.2. Політика розроблена відповідно до Законів України "Про Національний банк України", "Про банки і банківську діяльність", "Про акціонерні товариства", "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення питань організації корпоративного управління в банках та інших питань функціонування банківської системи", Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року № 153, Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11 червня 2018 року № 64, Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02 липня 2019 року № 88, Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03 грудня 2018 року № 814-рщ, інших нормативно-правових актів Національного банку України, Статуту Банку та інших внутрішніх документів Банку.
- 1.3. Метою Політики є стимулювання членів органів управління, впливових осіб діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.
- 1.4. Політика затверджується Наглядовою Радою Банку та є обов'язковою для дотримання її вимог керівниками та працівниками Банку.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

- 2.1. У цій Політиці терміни вживаються у такому значенні:

- 2.1.1. винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової Ради чи Правління (далі - орган управління), впливової особи за виконання покладених на нього (неї) 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 учасників (акціонерів) банку (далі - загальні збори) або рішенням Наглядової Ради /Правління (для членів Правління, впливових осіб);
- 2.1.2. впливова особа - керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є членом Правління, інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління);

- 2.1.3. змінна винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою;
 - 2.1.4. особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, - особа, яка визначається на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з цією Політикою;
 - 2.1.5. підрозділи контролю - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;
 - 2.1.6. система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Наглядової Ради та Правління, впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;
 - 2.1.7. 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.
- 2.2. 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, системної важливості Банку та діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк, 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, ураховує стратегічні цілі Банку та стратегії управління ризиками, сприяє дотриманню корпоративних цінностей і довгострокових інтересів Банку.

3.4. Банком застосовується:

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

3.3.2. практика змінної винагороди за досягнуті результати діяльності.

3.3. Банком не запроваджуються:

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

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

3.4.3. 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);

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

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

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди голові та членам Наглядової Ради Банку встановлюються Загальними зборами акціонерів. Голова та члени Наглядової Ради можуть перебувати у трудових або цивільно-правових відносинах з Банком. Голова та члени Наглядової Ради можуть отримувати змінну винагороду, рішення про яку приймається Загальними зборами Банку. Детальні умови та порядок виплати винагороди голові та членам Наглядової Ради визначаються внутрішнім Положенням про винагороду членів Наглядової Ради Банку, яке затверджується Загальними зборами акціонерів.

- 3.8. Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди голові та членам Правління Банку, керівнику та працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру, головному комплаєнс-менеджеру, керівнику окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є членом Правління, встановлюються Наглядовою Радою Банку. Зазначені особи можуть отримувати змінну винагороду, рішення про яку приймається Наглядовою Радою Банку; детальні умови та порядок виплати винагороди визначаються внутрішнім Положенням про винагороду членів Правління та впливових осіб Банку, яке затверджується Наглядовою Радою Банку.
- 3.9. 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. Детальні умови та порядок виплати винагороди цим працівникам визначаються внутрішнім Положенням про оплату праці персоналу Банку, яке затверджується Наглядовою Радою Банку.
- 3.10. Порядок прийняття рішень про відстрочення/зменшення/скасування/повернення змінної винагороди є аналогічним порядку прийняття рішень про виплату змінної винагороди, визначеному в п.3.8-3.10 цієї Політики.
- 3.11. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Наглядової Ради та Правління, впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті окремо щодо Наглядової Ради та Правління, впливових осіб із зазначенням:
- 3.12.1. сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
- 3.12.2. сум невиплаченої відкладеної винагороди;
- 3.12.3. сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
- 3.12.4. виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;
- 3.12.5. сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

4. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

- 4.1 Наглядова Рада Банку визначає та не рідше одного разу на рік переглядає перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.
- 4.2. 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 підрозділу внутрішнього аудиту;
 - головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є членом Правління.

- 4.3. Інші працівники включаються до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, визначається з урахуванням наступних критеріїв:
- 4.3.1. якісні критерії:
- 4.3.1.1. потенційний вплив професійної діяльності особи з урахуванням її повноважень і обов'язків на профіль ризику банку, показники ризику та ефективність діяльності банку;
- 4.3.1.2. напрямок діяльності з урахуванням основних напрямків діяльності та Стратегії розвитку Банку;
- 4.3.2. кількісні критерії:
- 4.3.2.1. перевищення розміру виплаченої за рік змінної винагороди в два та більше разів розміру річної фіксованої винагороди.
- 4.4. 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).

5. ПІДСУМКОВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 5.1. Ця Політика набирає чинності з дати, визначеної рішенням Наглядової Ради Банку про його затвердження, і діє до його скасування у порядку, передбаченому чинним законодавством України та/або внутрішніми нормативними документами Банку.
- 5.2. Зміни та доповнення до Політики затверджуються Наглядовою Радою Банку, оформлюються окремим додатком до цієї Політики або шляхом викладення її у новій редакції. Прийняття нової редакції цієї Політики Положення автоматично призводить до втрати чинності попередньої Політики.
- 5.3. Ця Політика може переглядатись із внесенням до неї змін відповідно до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів та рекомендацій Національного банку України, у разі зміни організаційної структури Банку або у інших випадках у разі виникнення такої необхідності.
- 5.4. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, у тому числі нормативно-правовим актам НБУ, Статуту Банку, зокрема у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів, чи внесенням змін до Статуту Банку, ця Політика діятиме лише в тій частині, яка не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ або чинній редакції Статуту Банку.

Т.в.о. Голови Наглядової Ради
АТ «БАНК «ПОРТАЛ»



І.В.Алейнікова