

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Наглядової Ради
АТ «БАНК «ПОРТАЛ»,
Протокол № 2024/04/24/1 від 24 квітня 2024р.

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

Київ – 2024

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 визначає порядок:

- 1) реалізації Банком політики фіксованої винагороди;
- 2) реалізації Банком політики змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;
- 3) здійснення Банком виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

Розмір фіксованої винагороди, що визначається Банком згідно з пп.1 п.1.2. цієї Політики, є достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (а також витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

1.3. Політика розроблена відповідно до Кодексу законів про працю України, 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", «Про оплату праці», 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-рш, інших нормативно-правових актів Національного банку України, Статуту Банку та інших внутрішніх документів Банку.

1.4. Метою Політики є стимулювання членів органів управління, впливових осіб діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

1.5. 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) та/або рішенням загальних зборів учасників (акціонерів) банку (далі - загальні збори) - для членів Наглядової ради, або рішенням Наглядової Ради - для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням Правління - для всіх інших впливових осіб;

- 2.1.2. виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом органу управління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);
- 2.1.3. 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);
- 2.1.4. змінна винагорода - складова винагорода члена органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою;
- 2.1.5. негрошові інструменти - це інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагорода та до яких належать:
- акції банку;
 - фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу банку;
 - інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг;
- 2.1.6. особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, - працівник банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв згідно з цією Політикою;
- 2.1.7. підрозділ - самостійний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого підрозділу Банку;
- 2.1.8. підрозділи контролю - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;
- 2.1.9. політика винагорода - система підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагорода) членів органів управління та впливових осіб;
- 2.1.10. програма стимулювання - заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із компонентів винагорода і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій / негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу / звільнення, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);
- 2.1.11. система винагорода - сукупність заходів стимулювання членів органів управління, впливових осіб, 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;
- 2.1.12. фіксована винагорода - складова винагорода члена органу управління, впливової особи, яка:
- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і працівником, або штатного розпису Банку; відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та 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 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. Політика винагороди в Банку та її реалізація є:
- 1) спрямованою на забезпечення сталого розвитку, узгоджується зі Стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;
 - 2) гендерно нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.
- 3.2. 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.
- 3.3. 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. Правління Банку щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:
- 1) профілі ризику структурного підрозділу;
 - 2) величині капіталу, визначеній Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою);
 - 3) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
 - 4) показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.
- 3.5. Правління Банку уключає до переліку суттєвих структурних підрозділів підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:
- 1) сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;
 - 2) відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку / банківської групи (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).
- 3.6. Банком застосовується:
- 3.6.1. практика фіксованої винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку, досягнення цілей, виконання повноважень (уключаючи таку практику щодо нових працівників);
 - 3.6.2. практика змінної винагороди за досягнуті результати діяльності.
- 3.7. Банком не застосовується:
- 3.7.1. практика змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;
 - 3.7.2. програми стимулювання, а саме – соціальний пакет або пільги в грошовій / негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу / звільнення,

забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною).

3.8. Банк у разі встановлення змінної винагороди керується такими принципами:

- 1) сума винагороди працівника визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівника враховує кількісні та якісні критерії;
- 2) оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період щонайменше 4 (чотири) роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку;
- 3) змінна винагорода членів Наглядової ради та працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним органом / підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.

3.9. Політика винагороди Банку передбачає зменшення / скасування / повернення до 100 % змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди), а також визначає конкретні критерії для застосування такого зменшення / скасування / повернення змінної винагороди та форми виплати змінної винагороди.

Ці критерії включають такі випадки:

- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
- 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
- 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;
- 5) член органу управління / впливова особа:
 - був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, Кодексу етики Банку;
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

3.10. Членам органів управління Банку, впливовим особам заборонено хеджувати або страхувати ризики часткової невиклати, повної невиклати, повернення раніше виплаченої змінної частини винагороди, про що такі працівники складають та підписують письмове зобов'язання.

3.11. Банк застосовує вимогу щодо запобігання використанню членами органу управління, впливовими особами хеджування ризиків щодо винагороди, встановлену в пункті 3.10 цієї Політики, до відстроченої змінної винагороди, утриманих додаткових пенсійних виплат.

3.12. Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності.

- 3.13. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено Положенням про політику винагороди в банку, затвердженим Постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року № 153 (із змінами) та розділом 5. «Вимоги до звітів про винагороду» даної Політики.
- 3.14. Загальні збори акціонерів Банку встановлюють розмір винагороди голови та членів Наглядової ради.
- Наглядова Рада встановлює розмір винагороди голови та членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера.
- Правління встановлює розмір винагороди інших працівників Банку, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку.
- 3.15. Змінна частина винагороди визначається Загальними зборами (для членів Наглядової Ради), Наглядовою Радою (для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера), Правлінням (для всіх інших впливових осіб). Змінна частина винагороди не може бути гарантованою.
- 3.16. Загальні збори акціонерів Банку (для членів Наглядової Ради) або Наглядова рада (для членів Правління, впливових осіб) встановлюють / встановлює обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди.
- 3.17. Банк встановлює обмеження щодо виплати змінної винагороди члену органу управління / впливовій особі, за відповідний фінансовий рік в розмірі, що не перевищує суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, встановленим Національним банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, а також Банк визначає умову, згідно якої призначена для нарахування члену органу управління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не може перевищувати 50 % від розміру фіксованої винагороди.
- 3.18. Політика винагороди Банку для здійснення виплати / зменшення / скасування змінної винагороди члена органу управління / впливової особи передбачає використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).
- 3.19. 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.
- 3.20. 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.
- 3.21. 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.

- 3.22. 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.
- 3.23. 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.
- 3.24. Порядок прийняття рішень про відстрочення/зменшення/скасування/повернення змінної винагороди є аналогічним порядку прийняття рішень про виплату змінної винагороди, визначеному в п.3.21-3.23 цієї Політики.
- 3.25. 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:
- 3.25.1. сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
 - 3.25.2. сум несплаченої відкладеної винагороди;
 - 3.25.3. сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
 - 3.25.4. виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;
 - 3.25.5. 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. Відповідальним за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку є Правління Банку.
- 4.2. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку:
- 4.2.1. 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.
 - 4.2.2. 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, визначених у даній Політиці.
 - 4.2.3. основними якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є те, що працівник:

- 1) є членом органу управління;
- 2) належить до керівників підрозділів контролю;
- 3) належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;
- 4) є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
- 5) належить до керівників підрозділів, які виконують функції:
 - юридичного супроводження діяльності Банку;
 - фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування;
 - економічного аналізу;
 - запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
 - управління персоналом;
 - розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди;
 - супроводження інформаційних технологій;
 - забезпечення інформаційної безпеки;
- 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 7) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених у підпункті 6 пункту 4.2.3 п. 4.2. даної Політики, або накладення заборони (вето) на такі рішення;
- 8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1 - 7 пункту 4.2.3 п. 4.2. даної Політики.
 - 4.2.4. додатковими якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, зокнайменше є те, що працівник:
 - 1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:
 - сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку;
 - здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;
 - 2) є керівником підрозділу першої лінії захисту;
 - 3) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;
 - 4) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
 - 0,5 % основного капіталу банку;
 - еквівалента 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);
 - 5) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 4 пункту 4.2.4. п. 4.2. даної Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
 - 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5 % від основного капіталу Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

- 7) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті б пункту 4.2.4. п. 4.3. даної Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
 - 8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
 - 0,5 % основного капіталу банку;
 - еквівалента 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди;
 - 9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1 - 8 пункту 4.2.4. п. 4.2. даної Політики.
- 4.2.5. кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є:
- 1) нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати;
 - 2) належність працівника до 0,3 % кількості працівників Банку (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано / які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році (за умови, що на дату здійснення відповідних нарахувань / виплат у Банку працювало понад 1000 працівників).
- 4.2.6. банк з урахуванням специфіки своєї діяльності визначає в Політиці винагороди, крім критеріїв, установлених у пунктах 4.2.3 – 4.2.5. п. 4.2. даної Політики, власні якісні та кількісні критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку:
- 4.2.6.1. якісні критерії:
- 1) потенційний вплив професійної діяльності особи з урахуванням її повноважень і обов'язків на профіль ризику Банку, показники ризику та ефективність діяльності Банку;
 - 2) напрямок діяльності з урахуванням основних напрямків діяльності та Стратегії розвитку Банку;
 - 3) наявність унікальної кваліфікації, експертних знань, ресурсів або здатність їх залучати.
- 4.2.6.2. кількісні критерії:
- 1) перевищення розміру виплаченої за рік змінної винагороди в два та більше разів розміру річної фіксованої винагороди.
- 4.3. Правління Банку подає на розгляд та затвердження Наглядовій Раді Банку результати визначення впливових осіб Банку, осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, суттєвих структурних підрозділів.
- 4.4. Наглядова Рада Банку визначає та не рідше одного разу на рік переглядає перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.
- 4.5. Наглядова Рада визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає та, у визначеному нею порядку, здійснює оцінку та контроль за реалізацією політики винагороди, яка визначає критерії для:
- 1) встановлення фіксованої винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника;
 - 2) встановлення змінної винагороди, яка відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника;
 - 3) застосування порядку скасування / повернення нарахованої / виплаченої змінної винагороди за/у попередні періоди.
- 4.6. Банк письмово повідомляє акціонерам Банку (не рідше одного разу на рік) та Національному банку (не рідше одного разу на рік та на його вимогу) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та їх перелік.

5. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ

5.1. Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо:

- 1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам органу управління, впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
- 2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
- 3) опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам органу управління, впливовим особам;
- 4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам органу управління, впливовим особам змінної винагороди;
- 5) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

5.2. Звіт про винагороду членів Наглядової Ради додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

- 1) фактичної присутності члена Наглядової Ради на засіданнях Наглядової Ради та її комітетів (у разі їх створення), до складу яких такий член ради входить, або причини його відсутності;
- 2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової Ради Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Наглядової Ради Банку;
- 3) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Наглядової Ради.

5.3. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію 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 Банку;
- 3) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління.

5.4. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

- 1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди впливовій особі;
- 2) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

5.5. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів органу управління, впливових осіб 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.

- 5.6. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів органу управління, впливових осіб 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 звітнього фінансового року;
 - 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів органу управління, впливових осіб протягом звітнього фінансового року.
- 5.7. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій членам органу управління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

6. ПІДСУМКОВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 6.1. 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.
- 6.2. 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.
- 6.3. 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.
- 6.4. 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.

Голова Наглядової Ради
АТ «БАНК «ПОРТАЛ»



І.В.Алейнікова