

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

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ
ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК «ПОРТАЛ»**

Київ – 2022

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК «ПОРТАЛ» (далі – Положення) 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 Правління та впливових осіб Банку.

1.2. Положення розроблене 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-рпц, інших нормативно-правових актів Національного банку України, Статуту Банку, Положення про Правління Банку, Принципів (кодексу) корпоративного управління Банку, Політики винагороди Банку та інших внутрішніх документів Банку.

1.3. Мета Положення:

- забезпечення прозорості та зрозумілості формування винагороди членів Правління та впливових осіб Банку;
- орієнтованість на уникнення конфлікту інтересів у Банку;
- недопущення дискримінації за будь-якими ознаками (гендерними, віковими тощо);
- відповідність політиці управління ризиками Банку, націленість на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- відповідність створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засадам корпоративної культури Банку та відповідальній діловій поведінки на ринку;
- забезпечення розумної обґрунтованості винагороди членів Правління та впливових осіб Банку стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

1.4. Передбачені Положенням суми винагороди і компенсації оподатковуються відповідно до податкового законодавства України. Банк як податковий агент самостійно обчислює і утримує податки відповідно до порядку, встановленого податковим законодавством України.

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

2.1. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

2.1.1. винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління або 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 Правління, такою впливовою особою та Банком договору (контракту), а також:

- рішенням Наглядової Ради Банку для членів Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, керівника 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;
- рішенням правління Банку для інших 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). Перелік впливових осіб затверджується Наглядовою Радою Банку відповідно до вимог Політики винагороди Банку;

2.1.3. змінна винагорода - складова винагороди члена Правління, впливової особи Банку, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

2.1.4. підрозділи контролю - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;

2.1.5. система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Правління та впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

2.1.6. фіксована винагорода - складова винагороди члена Правління, впливової особи Банку, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління, впливовою особою Банку;
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління, впливової особи Банку 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 Правління, впливовою особою Банку його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

2.1.7. члени Правління – Голова та члени Правління Банку.

2.2. Інші терміни в цьому Положенні 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. ВИДИ, ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ

- 3.1. Винагорода членів Правління та впливових осіб Ради може складатись із фіксованої та змінної винагороди. Зазначені працівники є штатними працівниками Банку, види винагороди, порядок її виплати тощо визначаються внутрішнім Положенням про оплату праці персоналу Банку, яке затверджується Наглядовою Радою Банку.
- 3.2. 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.
- 3.3. Розмір та умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди іншим працівникам Банку, включеним до переліку впливових осіб, встановлюються Правлінням Банку. Такі працівники можуть отримувати змінну винагороду, рішення про яку приймається Правлінням Банку. Зазначені рішення погоджуються Наглядовою Радою Банку.
- 3.4. Розмір фіксованої винагороди членам Правління, впливовим особам Банку виплачується за виконання ними посадових обов'язків. Також членам зазначеним особам відшкодовуються витрати, понесені у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інші компенсаційні виплати, загальний розмір (ліміт) таких виплат визначається Наглядовою Радою Банку шляхом затвердження бюджету Банку.
- 3.5. 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.
- 3.6. Фіксована винагорода членам Правління, впливовим особам Банку визначається як посадовий оклад, встановлений у штатному розписі Банку.
- 3.7. У випадку дострокового припинення повноважень членів Правління, впливових осіб Банку фіксована винагорода виплачується пропорційно часу фактичного виконання функцій працівника Банку.
- 3.8. Головним показником для виплати змінної винагороди членам Правління Банку є позитивна оцінка діяльності Правління, а саме:
 - оцінка ефективності Правління загалом та індивідуальної ефективності члена Правління;
 - оцінка відповідності членів Правління кваліфікаційним вимогам;

- відповідність колективної придатності Правління, яка дає змогу забезпечити ефективне управління та контроль за діяльністю Банку з урахуванням його розміру, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку.

Критерії та методи зазначених оцінок визначаються відповідними внутрішніми положеннями Банку. Наглядова Рада Банку за результатами розгляду звітів про проведення зазначених оцінок може прийняти рішення щодо виплати змінної винагороди членам Правління, розмір якої визначається індивідуально для кожного члена Правління.

3.9. Головним показником для виплати змінної винагороди 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, є позитивна оцінка ефективності діяльності підрозділу/посадової особи; оцінка відповідності зазначених осіб кваліфікаційним вимогам; виконання посадових обов'язків, яке дає змогу забезпечити ефективне управління та контроль за діяльністю Банку з урахуванням його розміру, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку. Рішення про виплату змінної винагороди приймається Наглядовою Радою Банку.

3.10. Головним показником для виплати змінної винагороди іншим впливовим особам, крім визначених в п.3.9 цього Положення, є виконання посадових обов'язків, яке дає змогу забезпечити ефективне управління та контроль за діяльністю Банку з урахуванням його розміру, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку. Рішення про виплату змінної винагороди приймається Правлінням Банку та узгоджується Наглядовою Радою Банку.

3.11. Розмір змінної винагороди працівникам підрозділів контролю визначається незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

3.12. Виплата частини змінної винагороди членам Правління Банку та впливовим особам може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою Радою Банку. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою Радою Банку.

3.13. Наглядова Рада Банку має право прийняти рішення щодо:

- виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);
- повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильною/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
- визначення розміру виплат зі звільнення.

3.14. Банком не запроваджуються:

- 3.14.1. практика змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;
- 3.14.2. виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень;

- 3.14.3. 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);
- 3.14.4. система негрошового стимулювання, а саме надання членам Правління та впливовим особам Банку в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;
- 3.14.5. система додаткового пенсійного забезпечення або порядок виплат винагороди в разі дострокового виходу на пенсію для членів Правління та впливових осіб Банку.

4. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

4.1. Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб Банку містить інформацію щодо:

- сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління та впливовим особам Банку за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
- строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності цьому Положенню;
- повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління та впливовим особам Банку;
- критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);
- фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління та впливовим особам змінної винагороди;
- 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;
- програми стимулювання. Така інформація включає відомості про незастосування програми пенсійного забезпечення;
- відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із цим Положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів цього Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;
- виявлених Банком порушень умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

4.2. Звіт про винагороду додатково містить інформацію про членів Правління Банку щодо:

- фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
- підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи 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.

4.3. Звіт про винагороду додатково містить інформацію про впливових осіб щодо:

- підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;

- наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

4.4. Звіт про винагороду також містить таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Правління, впливових осіб 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 зі звільнення;
- відсутність винагород, наданих у негрошовій формі.

4.5. Звіт про винагороду містить також інформацію про відсутність винагороди у формі участі членів Правління та впливових осіб в програмі пенсійного забезпечення.

4.6. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління, впливовим особам Банку (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

5. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ

5.1. Наглядова Рада Банку затверджує положення про винагороду членів Правління та впливових осіб за поданням та після його розгляду комітетом з винагород (якщо такий комітет у банку створено).

5.2. Підрозділи 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, попередньо розглядають та узгоджують це Положення.

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

5.4. 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:

- сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
- сум невикладеної відкладеної винагороди;
- сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітнього фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
- виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;

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

6. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ

- 6.1. Наглядова Рада Банку затверджує Звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб за поданням і після його розгляду комітетом з винагороди (якщо такий комітет у Банку створено).
- 6.2. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену членам Правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою Радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

7. ПІДСУМКОВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 7.1. Це Положення 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.
- 7.2. Зміни та доповнення до Положення затверджуються Наглядовою Радою Банку, оформлюються окремим додатком до цього Положення або шляхом викладення його у новій редакції. Прийняття нової редакції цього Положення автоматично призводить до втрати чинності попереднього Положення.
- 7.3. Це Положення 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.
- 7.4. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення 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, це Положення 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