



ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»
Протокол № 09/02-1 від лютого 2022 року

ПОЛОЖЕННЯ

**про винагороду Правління, впливових осіб, підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»
(версія 4.0)**

ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

Назва документа	Положення про винагороду Правління, впливових осіб підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (версія 4.0)	
Реєстраційний номер та дата реєстрації	№ 09/02-1 від 09.02.2022	
Рішення про затвердження документа	Протокол Наглядової ради АТ «КІБ» від 09.02.2022 № 09/02-1	
Дата набрання чинності	09 лютого 2022 року	
Необхідність подання документа до регулюючих та контролюючих органів	Ні	Найменування органів -
Підрозділ - розробник документа	Департамент методології та продуктів, Корпоративний секретар	
Рівень доступу	Публічний (для усіх юридичних та фізичних осіб, у т.ч. клієнтів, контрагентів Банку), розміщується на сайті Банку	
Назва та номер процесу		
Перелік пов'язаних ВНД	Декларація схильності до ризиків АТ «КІБ». Кодекс корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк». Стратегія управління ризиків АТ «КІБ». Політика системи внутрішнього контролю в АТ «КІБ».	
Перелік документів, що втрачають чинність із вступом в дію даного ВНД	Положення про винагороду Правління та підрозділів контролю Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (версія 3.0, затв. Наглядовою радою 01.03.2021).	
Історія документа	Версія	Дата
Положення про винагороду Наглядової ради та Правління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	1.0	24.04.2019
Положення про винагороду Правління та підрозділів контролю Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	2.0	16.07.2020
Положення про винагороду Правління, підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	3.0	01.03.2021
Положення про винагороду Правління, впливових осіб, підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»	4.0	09.02.2022

АРКУШ ПОГОДЖЕННЯ:

Посада	Прізвище, Ініціали	Підпис	Дата погодження
Фінансовий директор	Колесник В.С.		
Заступник директора Юридичного департаменту	Овчинніков М.В.		
Директор Департаменту ризик-менеджменту	Кухарук І.М.		
Начальник Служби комплаєнс-контролю	Дещенко Г.В.		
Головний бухгалтер	Денисенко С.М.		
Директор Департаменту по роботі з персоналом	Чисникова Д.М.		
Директор Департаменту фондових операцій	Лашевська Л.В.		
Корпоративний секретар	Вавілова М.		

Підрозділ – розробник	Посада, Прізвище та Ініціали	Підпис	Дата
Департамент методології та продуктів	Директор Департаменту Ірклієнко Г.М.		

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	5
II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ.....	6
III. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ, ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ ТА ОСІБ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ....	8
3.1. Основні принципи системи винагороду	8
3.2. Складові та структура винагороду, критерії визначення розміру винагороду	9
3.3. Розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду	11
IV. ПОРЯДОК ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ, ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ, ОСІБ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ ТА ВИКОНАННЯ КРИТЕРІЇВ ВИНАГОРОДИ	12
4.1. Оцінка ефективності роботи	12
4.2. Методи та порядок оцінки виконання критеріїв ефективності роботи	13
V. ОПЛАТА ВИНАГОРОДИ ПРАВЛІННЮ, ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ, ПІДРОЗДІЛАМ КОНТРОЛЮ ТА ОСОБАМ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ	14
5.1. Підходи до оплати винагороду членам Правління Банку та впливовим особам	14
5.2. Підходи до оплати винагороду працівникам підрозділів контролю	16
5.3. Підходи до оплати винагороду особам, що здійснюють значний вплив	17
VI. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ.....	18
VII. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	20
VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	21

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду Правління, впливових осіб, підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» (далі – **Положення та Банк відповідно**) регламентує систему винагороди членів Правління Банку, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, за їх діяльність відповідно до умов трудових договорів (контрактів), у т.ч. визначає складові та структуру винагороди, критерії визначення розміру винагороди, а також визначає вимоги до звіту про винагороду членів Правління Банку тощо.

1.2. Положення визначає:

- основні засади системи винагороди членів Правління Банку, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку за виконання ними своїх повноважень та обов'язків на займаних посадах;
- складові та структуру винагороди, критерії визначення розміру винагороди та порядок оцінки виконання цих критеріїв;
- порядок і умови виплати винагороди, форми виплати винагороди та строки виплати;
- порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування або повернення змінної складової винагороди/її частин у разі наявності в структурі винагороди змінної складової;
- методи та пояснення методів, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (крім Голови та членів Наглядової ради);
- розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду;
- порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів Правління Банку та впливових осіб.

1.3. Положення розроблено з урахуванням вимог чинного законодавства, у тому числі нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема:

- Законів України: «Про банки і банківську діяльність», «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки»;
- Податкового Кодексу України та Кодексу законів про працю;
- Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затвердженого постановою Правління НБУ від 30.11.2020 №153 (зі змінами);
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш (зі змінами);
- Статуту Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Стратегії управління ризиками Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Декларації схильності до ризиків Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Кодексу корпоративного управління Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- Порядку про оплату праці Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк»;
- інших актів чинного законодавства, враховуючи нормативно-правові акти Національного банку України, та внутрішніх нормативних документів Банку з питань оплати праці та виплати винагороди.

1.4. Положення спрямоване на стимулювання результативної та ефективної діяльності членів Правління Банку, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна

діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, на своїх посадах з метою сприяння Банку в досягненні своїх бізнес-стратегій, прибутковості, стабільності та забезпечення виконання основних напрямків діяльності, прийнятих Загальними зборами акціонерів та Наглядовою радою Банку.

1.5. Положення визначає порядок виплати винагороди членам Правління Банку, впливовим особам, працівникам підрозділів контролю, особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, за їхню діяльність.

1.6. Трудові договори з членами Правління Банку, впливовими особами, працівниками підрозділів контролю та особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (крім Голови та членів Наглядової ради), укладаються безстроково шляхом підписання Головою Правління наказу про прийняття на роботу. Окремі договори (контракти) з члени Правління та впливовими особами не укладаються.

1.7. Положення **не містить інформацію** щодо:

- програми стимулювання, яка включає інформацію про умови надання заохочувальних і компенсаційних виплат, і причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та змінною частиною винагороди члена органу управління (у зв'язку з відсутністю такої програми);

- принципів та параметрів системи негрошового стимулювання (по причині відсутності в Банку такої системи);

- додаткового пенсійного забезпечення або порядку виплати винагороди в разі дострокового виходу на пенсію членів органу управління (у зв'язку із не запровадженням Банком системи додаткового пенсійного забезпечення або порядку виплат винагороди в разі дострокового виходу на пенсію для членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку).

1.8. Банк не проводить періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди в Банку.

1.9. Інформація про винагороду членам Правління Банку враховується у звіті про винагороду та звіті про управління Банку, що складаються у порядку, визначеному розділом VI цього Положення.

1.10. Положення є публічним та оприлюднюється шляхом розміщення на вебсторінці Банку у строк не пізніше 15 днів з дати затвердження/внесення до нього змін із забезпеченням можливості їх розгляду.

II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ

2.1. В цьому Положенні терміни та скорочення вживаються в такому значенні:

Банк – Акціонерне товариство «Комерційний Індустріальний Банк», АТ «КІБ».

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, за виконання покладених на них посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами цивільно-правових договорів, трудових договорів (контрактів), укладених у Банку за рішенням Наглядової ради.

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, впливової особи).

Корпоративне управління - система відносин між акціонерами (власниками) Банку, Наглядовою радою, Правлінням Банку та іншими зацікавленими особами, яка забезпечує

організаційну структуру та механізми, через які визначаються цілі Банку, способи досягнення цих цілей, а також здійснюється моніторинг їх виконання. Корпоративне управління визначає спосіб розподілу повноважень і відповідальності між органами управління, а також способи прийняття ними рішень.

Керівники підрозділів контролю - головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер і керівник підрозділу внутрішнього аудиту.

Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (далі – особи, що здійснюють значний вплив) - особи, які визначаються на підставі якісних і кількісних критеріїв, визначених у розділі 4 Політики винагороди АТ «КІБ». Такі критерії можуть урахувати потенційний вплив професійної діяльності особи з урахуванням її повноважень і обов'язків на профіль ризику Банку, показники ризику та ефективність діяльності Банку. Критерії враховують усі суттєві ризики, на які може наражатися Банк.

Трудовий договір (контракт) – наказ Голови Правління, яким оформлюється укладання трудового договору з членами Правління Банку, впливовими особами, працівниками підрозділів контролю та особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (крім Голови та членів Наглядової ради). У наказі вказується посада згідно зі штатним розписом, дата початку роботи, умови праці (строк випробування, строк укладення трудового договору та ін.). Наказ є обов'язковим документом, який підтверджує наявність трудових відносин і право допустити членів Правління, працівників підрозділів контролю, а також осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, до роботи в АТ «КІБ».

Політика винагороди - система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (які не є членами органів управління), а також інших працівників Банку. Питання політики винагороди регламентуються внутрішніми нормативними документами Банку, а саме: Політикою винагороди АТ «КІБ», цим Положенням, Положенням про винагороду Наглядової ради АТ «КІБ», Порядком про оплату праці АТ «КІБ», Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» тощо.

Підрозділи контролю – підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) (далі - підрозділ комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту.

Система винагороди — сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

Система внутрішнього контролю - сукупність правил і заходів контролю над організаційною та операційною структурою Банку, які включають процеси підготовки звітності і функції управління ризиками, комплаєнсу та внутрішнього аудиту.

НБУ – Національний банк України.

KPI (ключові показники ефективності, Key Performance Indicators) – в першу чергу, фінансові показники (як абсолютні величини, так і відносні коефіцієнти), досягнення яких забезпечить досягнення стратегічних цілей Банку.

OKR (цілі і ключові результати, Objectives and Key Results) — система визначення та досягнення ключових цілей та задач, яка направлена на командну проектну роботу. Цілі встановлюються як фінансові, так і не фінансові, а досягнення цілей оцінюється за декількома показниками, що дозволяє оцінити і причини, які вплинули на фактичне виконання цілей.

2.2. Інші терміни у цьому Положенні вживаються у значеннях, визначених законодавчими та нормативно-правовими актами України.

III. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ, ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ ТА ОСІБ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ

3.1. Основні принципи системи винагороди

3.1.1. У Банку система винагороди забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховуючи стратегічні цілі Банку та сприяючи дотриманню Правлінням, впливовими особами, працівниками підрозділів контролю та особами, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (далі – особи, що здійснюють значний вплив), корпоративних цінностей, бізнес-стратегії Банку та довгострокових інтересів і стабільності Банку.

3.1.2. Система винагороди членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, націлена на:

- заохочення високих індивідуальних результатів діяльності;
- формування відповідальності за досягнення колективних та корпоративних цілей, а також за прийняті протягом відповідних періодів ризику і результати такого прийняття;
- формування стандартів поведінки і роботи, основаних на корпоративних цінностях, що відповідають корпоративній культурі Банку;
- забезпечення та сприяння ефективному управлінню ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку.

3.1.3. Основними **принципами формування системи винагороди** є:

- винагорода має бути справедливою компенсацією для членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, за їх діяльність в інтересах Банку;
- структура винагороди та її розмір мають бути прозорими і доступними для розуміння;
- винагорода містить фіксовані та змінні складові винагороди, при цьому:
 - o застосування змінної винагороди має здійснюватися до заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності. Критерії оцінки ефективності мають сприяти довгостроковому стабільному розвитку Банку й містити фінансові і нефінансові критерії оцінки ефективності, що сприятимуть створенню перспективної цінності Банку;
 - o 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.

3.1.4. Визначення та реалізація системи винагороди здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та недопущення стимулювання прийняття ризиків (ризикованих рішень), які перевищують допустимий рівень ризик-апетиту, відповідно до Декларації схильності до ризиків АТ «КІБ».

3.1.5. Банком при визначенні системи винагороди членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, враховуються вимоги щодо того, що винагорода має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

3.1.6. Грошова винагорода членам Правління, впливовим особам, працівникам підрозділів контролю та особам, що здійснюють значний вплив, виплачується в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового зарахування коштів на поточні рахунки (в тому числі з використанням електронних платіжних засобів), відкриті у Банку.

При здійсненні виплати грошової винагороди Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі відповідно до законодавства України, що утримуються з доходів фізичних осіб.

3.2. Складові та структура винагороди, критерії визначення розміру винагороди

3.2.1. Система винагороди членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, включає в себе наступні **складові винагороди**, а саме - фіксовану та змінну винагороди.

Фіксована винагорода – складова винагороди, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління, впливовою особою, працівником підрозділів контролю та особою, що здійснює значний вплив, або штатного розпису Банку;
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління, впливової особи, працівника підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, 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 функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Змінна винагорода - складова винагороди члена Правління, впливової особи, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням.

3.2.2. **Структура винагороди** членів Правління Банку, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, складається з наступних видів винагороди:

Фіксована винагорода становить:

- основну заробітну плату – встановлену у вигляді посадового окладу відповідно до штатного розпису Банку. Основна заробітна плата включає нарахування за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, посадових обов'язків), є гарантованою та не залежить від фінансових результатів Банку, досягнення цілей, виконання повноважень.

Змінна винагорода становить:

- додаткову заробітну плату – що складається з надбавок, доплат та гарантійних виплат, передбачених чинним законодавством. Розмір надбавки/надбавок до посадового окладу членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив (крім Голови та членів Наглядової ради Банку), встановлюється відповідним рішенням Наглядової ради/Правління та/або Головою Правління Банку (з урахуванням повноважень, визначених Політикою винагороди АТ «КІБ», главою 3.3 цього розділу Положення) у відсотках до посадового окладу або у фіксованій сумі, розмір якої/яких залежить від складності та умов виконуваної працівником роботи, професійно-ділових якостей працівника, компетентності, ініціативності, результатів його праці та діяльності Банку, відсутності порушень виконавчої та трудової дисципліни, а також за високі досягнення в роботі. Розмір надбавки/надбавок може бути зменшений або ж надбавка може не виплачуватись у випадках суттєвого погіршення соціально-економічної ситуації в Україні, окремих її регіонах, окремих галузях господарства України, внаслідок введення надзвичайного стану, військового стану, режиму карантину, природних та техногенних катастроф, інших подібних обмежень нормальної економічної діяльності, що негативно вплинуло на фінансові можливості Банку у порядку, визначеному Порядком оплати праці АТ «КІБ»;

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати - що включають премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; заохочення та компенсаційні виплати (у т.ч. які мають одноразовий характер); матеріальну допомогу та інші грошові виплати, які не передбачені чинним законодавством або які провадяться понад встановлені чинним законодавством норми.

3.2.3. 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.

Рішення щодо виплати змінної винагороди приймається відповідним органом управління (Наглядовою радою, Правлінням Банку) або Головою Правління згідно з повноваженнями, визначеними главою 3.3 цього розділу Положення та Політикою винагороди АТ «КІБ» з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття (зокрема недопущення погіршення фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності, дотримання/виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і Декларації схильності до ризиків).

3.2.4. Основними засадами системи винагороди членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, є **критерії визначення розміру винагороди** (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди) та порядок **оцінки виконання** цих критеріїв.

Розмір винагороди визначається за наступними **критеріями** для встановлення (окремо):

1) **Фіксованої винагороди:**

- відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам та повноваженням члена Правління, впливової особи, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив (крім Голови та членів Наглядової ради Банку);
- рівень відповідальності з огляду на функціональні обов'язки, повноваження, визначені посадовими інструкціями, розпорядчими документами та іншими внутрішніми нормативними документами Банку;
- розмір фіксованої винагороди має бути:
 - розумно обґрунтованим стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;
 - достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у т.ч. витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

2) **Змінної винагороди:**

- виконання обов'язків (попередне та виважене з огляду на ризики) із результатом, що перевищує функціональні обов'язки, визначені посадовими інструкціями та іншими внутрішніми нормативними документами Банку;
- виконання ключових показників роботи (KPI, OKR, тощо);
- інших критеріїв, визначених у підходах до оплати винагороди (розділ V цього Положення);
- інших критеріїв, визначених у підходах до оплати винагороди відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема: Порядку про оплату праці в АТ «КІБ», Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» тощо.

3.2.5. Розмір винагороди (основної та змінної) **працівників підрозділів контролю** визначається з урахуванням ефективності їх роботи **незалежно від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом їх контролю.**

3.2.6. Порядок **оцінки виконання** критеріїв визначення розміру винагороди передбачений розділом IV цього Положення.

3.3. Розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду

3.3.1. Розмір винагороди (фіксованої та змінної) членам Правління, впливовим особам, працівникам підрозділів контролю та особам, що здійснюють значний вплив, встановлюється з урахуванням норм чинного законодавства, Статуту АТ «КІБ, Політики винагороди АТ «КІБ» та цього Положення, а саме:

- рішенням Наглядової ради для:
 - o членів Правління Банку;
 - o 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 такий менеджер/керівник не є членом Правління);
 - o керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту;
 - o осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (які не є членами органів управління Банку);
- рішенням Правління та/або Головою Правління Банку для:
 - o працівників підрозділу з управління ризиками, працівників підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та інших категорій працівників згідно із законодавством України та/або Статутом АТ «КІБ» та у відповідності до внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема Політики винагороди АТ «КІБ, Порядку оплати праці в АТ «КІБ», Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ».

3.3.2. Змінна винагорода членам Правління, впливовим особам, працівникам підрозділів контролю та особам, що здійснюють значний вплив, встановлюється та виплачується на підставі окремих рішень органів управління, у тому числі за результатами оцінки ефективності діяльності, що проводиться у порядку, визначеному розділом IV цього Положення, а саме:

- За рішеннями Наглядової ради - членам Правління, впливовим особам, працівникам підрозділу внутрішнього аудиту та особам, що здійснюють значний вплив (які не є членами органів управління Банку);
- За рішеннями Правління Банку та/або Голови Правління Банку - працівникам підрозділу з управління ризиками, працівникам підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) згідно із законодавством України та/або Статутом АТ «КІБ» та у відповідності до внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема Політики винагороди АТ «КІБ, Порядку оплати праці в АТ «КІБ», Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ».

3.3.3. Рішення щодо виплати змінної винагороди приймається органами управління (Наглядовою радою, Правлінням Банку відповідно до повноважень, визначених пунктами 3.3.1, 3.3.2 цієї глави Положення, Політикою винагороди АТ «КІБ») з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття (зокрема недопущення погіршення фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності, дотримання/виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і Декларації схильності до ризиків).

3.3.4. Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період, який визначається:

Наглядовою радою - для членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділу внутрішнього аудиту та осіб, що здійснюють значний вплив (які не є членами органів управління);

Правлінням Банку та/або Головою Правління Банку – для працівників підрозділу з управління ризиками, працівників підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс).

Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою (для членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділу внутрішнього аудиту та осіб, що здійснюють значний вплив (які не є членами органів управління), Правлінням Банку (для працівників підрозділу з управління ризиками, працівників підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) з урахуванням повноважень, визначених пунктами 3.3.1, 3.3.2 цієї глави Положення та Політикою винагороди АТ «КІБ»).

3.3.5. Органи управління (Наглядова рада, Правління та/або Голова Правління) згідно повноважень, визначених главою 3.3 цього розділу Положення та Політикою винагороди АТ «КІБ», мають 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 неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
- визначення розміру виплат при звільненні.

3.3.6. Виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень здійснюються у відповідності умов договору/контракту (цивільно-правовий договір, укладений з Головою та членами Наглядової ради), чинного законодавства та рішень відповідного органу управління з урахуванням повноважень, визначених пунктом 3.2.5 цієї Політики.

IV. ПОРЯДОК ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ, ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ, ОСІБ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ ТА ВИКОНАННЯ КРИТЕРІЇВ ВИНАГОРОДИ

4.1. Оцінка ефективності роботи

4.1.1. Оцінка ефективності роботи Правління, впливових осіб, підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, включає зокрема наступні **критерії оцінки**:

- відповідність складу Правління, його комітетів/ підрозділів контролю, їх структури, ефективність виконання функцій, відповідність повноважень вимогам законодавства, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку;
- колективна придатність Правління з урахуванням розміру Банку, складності, обсягів, видів, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційної структури та профілю ризику Банку з урахуванням особливостей діяльності Банку;
- відповідність членів Правління, керівників підрозділів контролю кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, установленим Законом України «Про банки та банківську діяльність» та нормативно-правовими актами НБУ;
- оцінка виконання поставлених цілей, завдань та якості виконання прийнятих рішень;
- ефективність методів і процедур роботи Правління та його комітетів/ підрозділів контролю, включаючи взаємодію між собою та підрозділами Банку;
- оцінка компетентності та ефективності кожного члена Правління, працівника підрозділу контролю та осіб, що здійснюють значний вплив;
- незалежність роботи підрозділів контролю;
- оцінка організації управління конфліктом інтересів у діяльності Банку;
- інші критерії, визначені внутрішніми нормативними документами Банку з питань оцінки діяльності Правління, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив.

Оцінка ефективності діяльності роботи Правління Банку, керівників підрозділів контролю та перевірка відповідності керівників Банку та керівників підрозділів контролю здійснюються у порядку, визначеному Методичними рекомендаціями щодо організації корпоративного управління в банках України, схваленими рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш (зі змінами), та внутрішніми нормативними документами, зокрема: Порядком проведення (само) оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку, членів Наглядової

ради та Правління Банку, керівників підрозділів контролю, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління АТ «КІБ», Порядком проведення перевірки відповідності керівників та керівників підрозділів контролю Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» вимогам законодавства України та іншими документами Банку.

4.1.2. Для встановлення розміру/перегляду розміру винагороди членів Правління, впливових осіб, підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, враховуються:

- результати оцінки діяльності Правління Банку, його членів, оцінки наявності колективної придатності Правління Банку та оцінки ефективності діяльності підрозділів контролю враховуються для встановлення винагороди членів Правління та підрозділів контролю (проведеної відповідно до Порядку проведення (само) оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку, членів Наглядової ради та Правління Банку, підрозділів контролю, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління АТ «КІБ»);

- результати перевірки відповідності вимогам законодавства України, у т.ч. кваліфікаційним, (проведеної відповідно до Порядку проведення перевірки відповідності керівників та керівника підрозділу внутрішнього аудиту, керівника підрозділу комплаєнс, керівника підрозділу ризиків Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк» вимогам законодавства України);

- результати оцінки діяльності членів Правління, підрозділів контролю та їх керівників (здійснюється не рідше одного разу на рік за даними звітів щодо діяльності підрозділів контролю);

- результати щоквартальної оцінки досягнення цілей (OKR), виконання ключових показників ефективності (KPI) (проведених відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій Акціонерного товариства «Комерційний Індустріальний Банк», розпорядчих документів Голови Правління (наказів) та інших документів).

4.1.3. Під час оцінки Наглядова рада оцінює наявні ресурси, кваліфікацію, досвід, а також незалежність членів Правління, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив.

4.2. Методи та порядок оцінки виконання критеріїв ефективності роботи

4.2.1. Для оцінки ефективності роботи членів Правління, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив, Банком можуть визначатися планові цілі як для конкретних співробітників, так і для підрозділів, які вони очолюють. Завдяки подальшому моніторингу виконання затверджених цілей та задач забезпечується контроль за ефективністю роботи конкретних співробітників і Банку в цілому.

Цілі повинні бути конкретними, вимірюваними, досяжними, реалістичними, своєчасними і забезпечувати виконання Бізнес-плану та Стратегії розвитку. В якості цілей можуть виступати показники KPI або показники, які більше характеризують проектну роботу, наприклад, OKR.

4.2.2. Банком використовується середньостроковий горизонт планування (на підставі річного бізнес-планування) та короткостроковий горизонт планування (для постановки квартальних цілей і задач). Для кожної заданої мети повинен існувати ряд вимірюваних результатів (метрики), які б показували, наскільки досягнута мета.

4.2.3. Система встановлення цілей дозволить вирішити такі завдання:

- Вибудувати логічну ієрархію цілей в Банку, від цілей всього Банку до персональних.
- Зосередити зусилля всього персоналу в потрібному напрямку.
- Правильно розставити акценти і реалізувати найважливіші цілі.
- Покращити комунікацію між структурними підрозділами, щоб всі розуміли мету і завдання один одного.
- Децентралізувати прийняття рішень, допомагаючи працівникам Банку проявити креативність.
- Впровадити методику прозорого делегування повноважень і відповідальності за досягнення результатів.

4.2.4. Засади, на яких базується система встановлення цілей

«Objectives and Key Results» - це двокомпонентна система реалізації стратегії. Перший компонент - амбітні цілі (objectives), другий - ключові показники наближення до досягнення цілей (key results). Якщо «мета» може бути абстрактною і навіть рекомендована бути недосяжною, то «ключові показники» повинні бути поставлені по SMART - тобто бути конкретними, вимірними, досяжними, обґрунтованими і обмеженими за часом.

Метод OKR передбачає обов'язкову деталізацію цілей від загальнокорпоративних до конкретної особи – працівника Банку, що дозволяє скоординувати роботу окремих працівників і структурних підрозділів в єдиному напрямку. Метод використовується одночасно **на трьох рівнях**:

- всього Банку,
- Правління Банку, підрозділу контролю або команди,
- кожного члена Правління, працівника підрозділу контролю та кожної особи, що здійснює значний вплив.

Цілі та задачі на кожному рівні відрізняються ступенем конкретності, але вони повинні бути узгоджені між собою і сприяти досягненню загальних цілей Банку. Планування цілей та задач повинне бути сформульоване від низу до верху. Процес формулювання може включати в себе декілька ітерацій, щоб працівники могли все обговорити заздалегідь і отримати чітке уявлення про подальшу координацію роботи.

Банк ставить від 3 до 5 завдань на кожен квартал. Кожен працівник (член Правління, працівники підрозділів контролю та особи, що здійснюють значний вплив) ставить 3-5 цілей, які узгоджуються з цілями Банку, визначеними стратегією розвитку, бізнес-планом, шляхом їх погодження Фінансовим директором (або заступником Фінансового директора).

KPI (Ключові показники ефективності) - це числові показники діяльності, які допомагають виміряти ступінь досягнення цілей або оптимальності процесу, а саме: результативність і ефективність. Метод KPI дозволяє контролювати й оцінювати роботу, працівників, підрозділів Банку, а так само дозволяє допомогти в оцінці реалізації стратегії Банку, виконання бізнес-планів тощо.

Обидві методики досить схожі, однак OKR складається з двох частин. При цьому, оскільки «ключові результати» повинні бути вимірними, вони цілком можуть братися з KPI. Відмінності в тому, що KPI створені для упорядкованих систем, а OKR - для заплутаних, там де неможливо визначити цільові показники настільки точно, щоб «зашити» їх в формулу. В KPI цілі ставляться ближче до реальності, а в OKR можуть ставитися на порядок (в 10 разів) більше, тоді досягнення 70% буде величезним прогресом. KPI підходять для регулярної діяльності, де вже був досвід, а OKR - для змін і зростання.

4.2.5. Банк визначає найбільш оптимальну та адекватну систему цілеутворення для оцінки роботи членів Правління, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив. Можуть використовуватися як показники KPI, так і більш складні системи цілеутворення на базі OKR.

V. ОПЛАТА ВИНАГОРОДИ ПРАВЛІННЮ, ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ, ПІДРОЗДІЛАМ КОНТРОЛЮ ТА ОСОБАМ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ

5.1. Підходи до оплати винагороди членам Правління Банку та впливовим особам

5.1.1. Визначення та реалізація політики винагороди членам Правління, впливовим особам здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/ виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків Банку.

5.1.2. За виконання функцій члена Правління Банку, впливової особи згідно рішення Наглядової ради Банку, встановлюється винагорода (фіксована та змінна винагорода) згідно зі структурою та з урахуванням критеріїв, визначених главою 3.2 розділу III цього Положення, яка відображає послідовне та виважене з огляду на ризики виконання обов'язків із

результатом, що перевищує функціональні обов'язки (вимоги посадової інструкції та повноважень) члена Правління, впливової особи та відповідно до трудового договору (контракту).

Для кожного члена Правління Банку та впливової особи визначається справедлива та відповідна винагорода, яка повинна бути докладно і прозоро визначена згідно цього Положення. Наглядова рада Банку регулярно переглядає розмір такої винагороди за результатами оцінки діяльності Правління Банку, впливових осіб, здійсненої у відповідності до розділу IV цього Положення.

Наглядова рада Банку забезпечує, щоб винагорода членів Правління, впливових осіб відповідала та сприяла ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризиків, що перевищують допустимий рівень ризик-апетиту.

5.1.3. Підходи Банку до винагороди членів Правління, впливових осіб мають базуватись на наступних основних принципах:

- ефективного управління ризиками;
- відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку;
- уникнення конфлікту інтересів;
- недопущення стимулювання прийняття ризиків (ризикованих рішень), які перевищують допустимий рівень ризик-апетиту, відповідно до Декларації схильності до ризиків Банку;
- прозорості підходів до визначення винагороди членам Правління;
- періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам.

5.1.4. При визначенні підходів до оплати винагороди членам Правління, впливовим особам враховуються критерії:

- повноваження та посадові обов'язки;
- якість та повнота виконаних повноважень та посадових обов'язків;
- важливість поставлених завдань;
- рівень компетенції працівників;
- рівень відповідальності за результати своєї діяльності.

5.1.5. Наглядова рада Банку може переглядати розмір фіксованої та змінної винагороди для членів Правління, впливових осіб з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку з урахуванням оцінки ефективності роботи та результатів виконання планових завдань.

При прийнятті рішення Наглядовою радою Банку про зміну заробітної плати (фіксованої винагороди) членам Правління Банку, впливовим особам вносяться зміни до штатного розпису Банку.

5.1.6. Членам Правління Банку, впливовим особам здійснюється компенсація витрат, понесених ними при виконанні ними своїх функціональних обов'язків (зокрема, на службові відрядження, які включають: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад, витрати з найму житла), та інші витрати, компенсація яких прямо передбачена законодавством України або витрати, які провадяться понад встановлені чинним законодавством норми за умови наявності необхідних підтверджуючих документів.

5.1.7. Наглядова рада має право прийняти рішення щодо виплати змінної винагороди, її частини/ відстрочення її виплати/скасування/повернення членом Правління вже сплаченої винагороди згідно пункту 3.3.5 глави 3.3 розділу III цього Положення.

5.1.8. Винагорода членів Правління Банку пов'язується з робочими завданнями кожного члена Правління Банку, ступенем відповідальності та обсягом, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому стану Банку та критеріям, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи кожного члена Правління Банку.

5.1.9. Оплата праці членів Правління здійснюється відповідно до вимог внутрішніх документів Банку з питань оплати праці, зокрема Порядку про оплату праці в АТ «КІБ»,

Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» із врахуванням вимог та обмежень, визначених цим Положенням та Політикою винагород АТ «КІБ».

Виплата фіксованої винагороди (заробітна плата) та змінної винагороди (надбавки) здійснюється два рази на місяць: 16 числа – за першу половину місяця (за фактично відпрацьовані дні) та в останній робочий день місяця – за другу половину місяця (включно по останній робочий день місяця). Всі інші види змінної винагороди (премія, матеріальна допомога, компенсаційні виплати та інші виплати, визначені главою 3.2 розділу III цього Положення) виплачуються відповідно до прийнятих рішень Наглядової ради.

Якщо дні виплати винагороди (фіксованої та змінної винагороди) припадають на вихідний (святковий) або неробочий день, то винагорода виплачується напередодні вихідного (святкового) або неробочого дня.

5.2. Підходи до оплати винагороди працівникам підрозділів контролю

5.2.1. Наглядова рада Банку забезпечує підрозділи контролю достатньою кількістю працівників та обсягом фінансових ресурсів, достатнім для незалежного, об'єктивного та ефективного виконання ними своїх обов'язків.

5.2.2. При визначенні підходів до оплати винагороди працівникам підрозділів контролю враховуються наступні критерії:

- повноваження та службові обов'язки працівників;
- важливість поставлених завдань;
- рівень компетенції працівників;
- рівень відповідальності за результати своєї діяльності;
- вимоги щодо незалежності працівників підрозділів контролю;
- якість та повнота виконаних повноважень та посадових обов'язків.

5.2.3. Розмір винагороди працівників підрозділів контролю визначається з урахуванням ефективності їх роботи незалежно від ефективності роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом контролю, та має сприяти комплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю.

Оцінка ефективності роботи працівників підрозділів контролю має ґрунтуватися на досягненні їх цілей таким чином, щоб не обмежувати їх незалежність.

Умови оплати, розмір винагороди (фіксованої та змінної) визначаються:

працівникам підрозділу внутрішнього аудиту - Наглядовою радою Банку;

працівникам підрозділу управління ризиками та підрозділу контролю за дотриманням норм (комплаєнс) - Правлінням Банку або Головою Правління згідно із законодавством України та/або Статутом АТ «КІБ» та у відповідності до внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема Політики винагороди АТ «КІБ», Порядку оплати праці в АТ «КІБ», Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ».

5.2.4. Оплата винагороди працівникам підрозділів контролю здійснюється відповідно до вимог Порядку про оплату праці в АТ «КІБ», Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» із врахуванням вимог та обмежень, визначених Політикою винагороди АТ «КІБ», цим Положенням.

Виплата винагороди (фіксованої та змінної) працівникам підрозділів контролю здійснюється в аналогічному порядку, визначеному пунктом 5.1.9 цього Положення.

5.2.5. Розмір винагороди працівників підрозділів контролю переглядається Наглядовою радою з урахуванням оцінки їх діяльності відповідно до розділу IV цього Положення, що передбачає у тому числі прийняття рішення про встановлення додаткової мотивації (у т.ч. преміювання) цих осіб, без врахування результатів діяльності бізнес-підрозділів Банку.

5.2.6. Підходи Банку до винагороди працівників підрозділів контролю базуються на наступних основних принципах:

- забезпечення відповідності системи винагороди стратегічним цілям;

- періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам;
- забезпечення незалежності підрозділів контролю від бізнес-результатів;
- забезпечення справедливості винагороди працівників підрозділів контролю;
- наявності системи стримування та противаг;
- недопущення стимулювання прийняття ризиків (ризикованих рішень), які перевищують допустимий рівень ризик-апетиту, відповідно до Декларації схильності до ризиків Банку.

5.3. Підходи до оплати винагороди особам, що здійснюють значний вплив

5.3.1. Система винагороди осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, визначається в аналогічному порядку, визначеному для членів Правління згідно глави 5.1 розділу V цього Положення.

5.3.2. При визначенні підходів до винагороди осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, враховуються критерії:

- повноваження та посадові обов'язки осіб;
- якість та повнота виконання покладених на них функціональних обов'язків;
- вплив їх діяльності на профіль ризику Банку, рівень корпоративного управління та систему внутрішнього контролю;
- важливість поставлених перед ними завдань;
- рівень компетенції працівників;
- рівень відповідальності за результати своєї діяльності.

5.3.3. Оплата винагороди особам, що здійснюють значний вплив (крім Голови та членів Наглядової ради), здійснюється відповідно до вимог Порядку про оплату праці в АТ «КІБ», Порядку преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КІБ» із врахуванням вимог та обмежень, визначених цим Положенням.

Виплата винагороди (фіксованої та змінної) особам, що здійснюють значний вплив, здійснюється в аналогічному порядку, визначеному пунктом 5.1.9 цього Положення.

5.3.4. Розмір базової фіксованої винагороди та особливості виплати змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (уключаючи порядок визначення її розміру, порядок прийняття рішення про виплату/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку), затверджуються та переглядаються Наглядовою радою не рідше одного разу на рік за результатами розгляду звітів щодо діяльності таких осіб.

5.3.5. Підходи Банку до винагороди осіб, що здійснюють значний вплив, базуються на наступних основних принципах:

- забезпечення відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку;
- періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам;
- забезпечення справедливості винагороди;
- наявності системи стримування та противаг;
- недопущення стимулювання прийняття ризиків (ризикованих рішень), які перевищують допустимий рівень ризик-апетиту, відповідно до Декларації схильності до ризиків Банку.

5.3.6. Наглядова рада Банку здійснює оцінку діяльності осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку згідно розділу IV цього Положення, що передбачає у тому числі прийняття рішення про встановлення додаткової мотивації (у т.ч. преміювання) цих осіб, без врахування результатів діяльності бізнес-підрозділів Банку.

5.3.7. Винагорода осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів.

VI. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ

6.1. Банк розкриває інформацію про загальну суму винагороди (фіксованої та змінної), що виплачується членам Правління, впливовим особам за звітний фінансовий рік. Розкриття інформації за попередні роки є особливо важливою процедурою. По-перше, інвестори можуть оцінити політику винагороди, що застосовується до членів Правління Банку, впливових осіб в довгостроковій перспективі, а по-друге - прив'язка індексів розвитку Банку до змін, що наявні в системах винагороди.

6.2. Звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб містить наступну інформацію щодо:

- 1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
- 2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності цьому Положенню про винагороду;
- 3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за відповідною функцією Правління;
- 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. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітнього року;
- 8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітнього року;
- 9) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

6.3. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити 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 (уключаючи 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.

6.4. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити інформацію щодо:

- 1) 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;
- 2) наявності/ відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).

6.5. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Правління, впливових осіб у звітному фінансовому році:

1) загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

2) суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;

3) суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;

4) суми виплат при звільненні;

5) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком.

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

6.7. Звіт про винагороду членів Правління Банку, впливових осіб складається Корпоративним секретарем та затверджується Наглядовою радою.

Затверджені Наглядовою радою Банку Звіт про винагороду членів Правління та Звіт про винагороду впливових осіб:

- розміщуються на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості його перегляду;
- надається до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку у порядку, визначеному Положенням про розкриття інформації емітентами цінних паперів, рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 03.12.2013 №2826 (зі змінами).

6.8. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Правління, впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті (а саме у Звіті про управління) окремо щодо Наглядової ради та Правління, впливових осіб 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.

6.9. Звіт про управління Банку з інформацією про виплати винагороди членам Правління, впливовим особам складається Корпоративним секретарем із залученням структурних підрозділів, інформація за напрямками діяльності яких висвітлюється у цьому звіті, за структурою та змістом, визначеною Інструкцією про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України, затвердженою постановою Правління НБУ 24.10.2011 № 373 (зі змінами) та підписується Головою Правління Банку. Банк самостійно визначає формат відображення інформації у Звіті про управління.

Звіт про управління Банку:

- розміщується на власній вебсторінці в мережі Інтернет;

- подається до Національного банку України не пізніше 30 квітня, наступного за звітним роком, разом із річною фінансовою звітністю та аудиторським звітом.

6.10. Інформація про виплати винагороди членам Правління Банку, що відбулися протягом звітного фінансового року, зазначається в частині Річної інформації емітента цінних паперів, що формується Банком на виконання вимог Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки» та Положення про розкриття інформації емітентами цінних паперів, затвердженого рішенням НКЦПФР від 03.12.2013 року №2826 (зі змінами).

VII. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

7.1. У відповідності до вимог Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019 № 88 (далі – **Положення НБУ №88**), Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 11.06.2018 №64, зі змінами (далі – **Положення НБУ №64**), Політики системи внутрішнього контролю в АТ «КІБ» та інших внутрішніх нормативних документів у Банку за процесом винагороди та здійснення операцій з виплати винагороди впроваджена система внутрішнього контролю, що ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку, із застосуванням моделі трьох ліній захисту, а саме:

7.1.1. **Перша лінія захисту** - на рівні бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки, що задіяні в процесі винагороди відповідно до цього Положення, та здійснюють функції, визначені цим Положенням, приймають ризики в процесі своєї діяльності та несуть відповідальність за поточне управління цими ризиками, здійснюють заходи контролю у порядку, визначеному цим Положенням та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

На першій лінії захисту внутрішній контроль здійснюється за наступними видами контролів:

- *залежно від суб'єкта контролю* – подвійний контроль, який здійснюється двома (або більше) працівниками (принцип «двох пар очей») під час перевірки нарахування, виплати винагороди та їх відображення в обліку (Департамент по роботі з персоналом, Департамент бухгалтерського обліку та звітності, Корпоративний секретар, Фінансовий директор або його заступник), колегіальний контроль – здійснюється Наглядовою радою під час: затвердження процесів щодо винагороди, визначених цим Положенням та іншими внутрішніми документами (попередній контроль); оцінки роботи Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив; затвердження Карток OKR членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив; встановлення/перегляду та затвердження винагороди (поточний контроль); затвердження Звітів про винагороду членам Правління, впливових осіб (подальший контроль);
- *залежно від періодичності здійснення* – функціональний (постійний) контроль, який проводиться на регулярній основі керівниками підрозділів, задіяних у процесі винагороди згідно цього Положення. Функціональний контроль здійснюється усіма працівниками Банку, задіяними в процесі нарахування та виплати винагороди згідно цього Положення (Департамент по роботі з персоналом, Департамент бухгалтерського обліку та звітності, Корпоративний секретар, Фінансовий директор (або заступник Фінансового директора));
- *залежно від моменту здійснення контролю* – попередній, який - передуює процесу здійснення оплати винагороди (підбір компетентних та надійних членів Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що мають значний вплив; підвищення професійного рівня і кваліфікації; затвердження Наглядовою радою внутрішніх нормативних документів, що регламентують процеси винагороди, у т.ч. цього Положення); поточний – здійснюється під час виконання операцій за процесом винагороди і полягає в контролі за дотриманням законодавчих актів та внутрішніх документів Банку; порядку прийняття рішень щодо винагороду тощо. Поточний контроль здійснюється, зокрема під час оцінки роботи Правління, впливових осіб, працівників підрозділів контролю та осіб, що здійснюють значний вплив; встановлення/перегляду та затвердження винагороди; подальший контроль - здійснюється після виконання дій процесу та спрямований на виявлення недоліків, виправлення допущених помилок і полягає в перевірці правильності здійснення операцій у відповідності до вимог НБУ, внутрішніх документів Банку тощо.

Під час здійснення операцій за процесом винагороди на першій лінії захисту проводиться внутрішній **бухгалтерський контроль**, який включає попередній, поточний і подальший контроль, що здійснюються в порядку, визначеним Положенням про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України», затвердженим постановою Правління НБУ від 04.07.2018 №75, Порядком організації документообігу, ведення документів та здійснення бухгалтерського контролю в АТ «КІБ», Порядком про оплату праці в АТ «КІБ» та іншими внутрішніми нормативними документами Банку з питань внутрішнього контролю.

7.1.2. Друга лінія захисту - на рівні Департаменту ризик-менеджменту та Служби комплаєнс-контролю, мінімальні вимоги щодо діяльності яких встановлені в Положенні НБУ №64 та Положенні НБУ №88, зокрема контроль за виявленням, вимірюванням та оцінкою кредитних, операційних, комплаєнс ризиків, та інших ризиків, що виникають в процесі винагороди; контроль за дотриманням норм законодавства та внутрішніх нормативних документів Банку та виконання інших функцій контролю у відповідності до функцій Департаменту ризик-менеджменту та Служби комплаєнс-контролю, визначених внутрішніми нормативними документами з питань управління ризиками.

7.1.3. Третя лінія захисту - на рівні Служби внутрішнього аудиту, яка здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої лінії захисту та загальну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю з урахуванням вимог, установлених Положенням про організацію внутрішнього аудиту в банках України, затвердженим постановою Правління НБУ від 10.05.2016 №311 (зі змінами), Положенням НБУ №64, Положенням НБУ №88.

7.2. Відповідальність за дотримання працівниками Банку вимог цього Положення покладається на кожного працівника, задіяного в процесі винагороди у межах його компетенції, а також його безпосереднього керівника.

Департамент по роботі з персоналом забезпечує координацію та супроводження процесу в межах своїх функціональних обов'язків.

Відповідальність за виконання функцій за цим Положенням несуть працівники Банку, на яких покладено виконання цих функцій посадовими інструкціями, а також розпорядчими документами Наглядової ради, Голови Правління, цим Положенням, чинним законодавством України та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

Контроль та відповідальність за організацію, забезпечення виконання вимог Положення та результатом процесу покладається на Наглядову раду, Правління Банку та керівників структурних підрозділів, що задіяні в цьому процесі у межах своїх функціональних обов'язків, визначених цим Положенням, Порядком про оплату праці в АТ «КІБ», Порядком організації документообігу, ведення документів та здійснення бухгалтерського контролю в АТ «КІБ», Положеннями про структурні підрозділи Банку та іншими внутрішніми нормативними документами. Керівники цих структурних підрозділів забезпечують контроль за виконанням та дотриманням підлеглими працівниками функцій, визначених цим Положенням, посадовими інструкціями та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Це Положення затверджується рішенням Наглядової ради Банку та набуває чинності з дня затвердження Наглядовою радою Банку.

8.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Наглядової ради Банку та оформляються окремими змінами до Положення або шляхом викладення Положення в новій редакції. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції Положення, тобто з дати набрання чинності нової редакції Положення всі його попередні редакції втрачають чинність.

8.3. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України або нормативно-правовим актам НБУ, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ, це Положення буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України або нормативно-правовим актам НБУ.

До внесення відповідних змін до Положення відповідальні працівники Банку в своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України.

8.4. Положення переглядається періодично але не рідше одного разу на рік, враховуючи в процесі перегляду ефективність його попередньої версії та необхідність його удосконалення з Наглядовою радою та/або підрозділами контролю Банку.

8.5. У разі зміни назв структурних підрозділів, які задіяні в процедурах, що описані в цьому Положенні, при незмінності функцій, це Положення вважається дійсним щодо їх нової назви та не потребує внесення додаткових змін.

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