



Правління Національного банку України
ПОСТАНОВА

27 грудня 2023 року

Київ

№ 189

Про внесення змін до
Положення про політику винагороди в банку

Відповідно до статей 7, 15, 56 Закону України “Про Національний банк України”, статей 7, 39, 67 Закону України “Про банки і банківську діяльність”, з метою вдосконалення нормативно-правових актів Національного банку України Правління Національного банку України **постановляє**:

1. Унести зміни до Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року № 153 (зі змінами) (далі – Положення), виклавши його в новій редакції, що додається.

2. Банкам України забезпечити:

1) приведення своїх внутрішніх документів, пов’язаних з реалізацією політики винагороди в банку, у відповідність до вимог Положення з урахуванням змін, унесених цією постановою, до 30 квітня 2024 року;

2) виконання вимог Положення з урахуванням змін, унесених цією постановою, під час прийняття рішень за діючими цивільно-правовими, трудовими договорами, контрактами, укладеними між банком і фізичними особами (далі – договори), виконання умов діючих договорів, унесення змін до діючих договорів, укладання нових договорів.

3. Постанова набирає чинності з дня, наступного за днем її офіційного опублікування, крім підпункту 2 пункту 7, підпункту 1 пункту 8 розділу II Положення, які набирають чинності з 01 січня 2025 року.

Голова

Андрій ПИШНИЙ

Інд. 22

ЗАТВЕРДЖЕНО
Постанова Правління
Національного банку України
30 листопада 2020 року № 153
(у редакції постанови Правління
Національного банку України
27 грудня 2023 року № 189)

Положення про політику винагороди в банку

I. Загальні положення

1. Це Положення розроблене відповідно до Законів України “Про Національний банк України”, “Про банки і банківську діяльність”, “Про акціонерні товариства” і ґрунтується на положеннях Директиви Європейського Парламенту і Ради 2013/36/ЄС від 26 червня 2013 року про доступ до діяльності кредитних установ і пруденційний нагляд за кредитними установами та інвестиційними фірмами, про внесення змін до Директиви 2002/87/ЄС та про скасування директив 2006/48/ЄС та 2006/49/ЄС, Регламенту Європейського Парламенту і Ради (ЄС) № 575/2013 від 26 червня 2013 року про пруденційні вимоги для кредитних установ та про внесення змін до Регламенту (ЄС) № 648/2012, Делегованого Регламенту Комісії (ЄС) 2021/923 від 25 березня 2021 року, що доповнює Директиву Європейського Парламенту і Ради 2013/36/ЄС стосовно нормативних технічних стандартів, що встановлюють критерії для визначення відповідальності керівників, функцій контролю, суттєвих структурних підрозділів та значного впливу на профіль ризику суттєвого структурного підрозділу та для ідентифікації співробітників або категорій персоналу, чия професійна діяльність має вплив на профіль ризику установи, який є таким же значним, як і співробітників або категорій персоналу, зазначених у статті 92(3) цієї Директиви, Підсумкового звіту Європейського органу банківського нагляду про Настанови політики щодо забезпечення належної оплати праці відповідно до Директиви 2013/36/ЄС (EBA/GL/2021/04, 02 липня 2021 року) та встановлює вимоги до політики винагороди, а також вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради (далі – рада) та правління банку (далі – правління, разом – органи управління), інших осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, з якими укладено цивільно-правові, трудові договори, контракти (далі – працівники / працівники банку, договори відповідно).

2. Терміни в цьому Положенні вживаються в таких значеннях:

1) винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена ради чи правління (далі – член органу 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 та/або рішенням загальних зборів учасників (акціонерів) банку (далі – загальні збори) / вищого органу державного банку – для членів ради, рішенням ради – для членів правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням правління – для всіх інших впливових осіб;

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);

3) вищий орган державного банку – орган, що здійснює управління корпоративними правами держави в державному банку, виконує функції вищого органу управління державного банку та до компетенції якого належить прийняття рішення про встановлення розміру винагороди членів наглядової ради державного банку, запровадження компенсаційних і заохочувальних виплат;

4) впливова особа – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, крім члена органу управління;

5) змінна винагорода – складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

6) комітет з винагороди – комітет ради з питань визначення винагороди посадовим особам банку або комітет з питань призначень та винагород посадовим особам банку, або комітет з питань винагород;

7) негрошові інструменти – це інструменти, які можуть використовуватися банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

акції банку;

фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу банку;

інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг;

8) особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, – працівник банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у пунктах 28–31 розділу III цього Положення;

9) підрозділ – самостійний підрозділ банку, який не входить до складу іншого підрозділу банку;

10) підрозділи контролю – підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;

11) політика винагороди – система підходів, принципів і способів формування банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб;

12) програма стимулювання – заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із компонентів винагороди 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);

13) система винагороди – 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;

14) фіксована винагорода – складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка:

грунтується 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;

15) фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу банку – це фінансові інструменти, які можуть використовуватися банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

деривативні контракти, базовим активом яких є акції банку, або базовий показник яких визначається, виходячи із ціни, дохідності акцій банку;

конвертовані облігації, які передбачають їх погашення шляхом конвертації таких облігацій у відповідну кількість простих акцій банку.

Інші терміни, що вживаються в цьому Положенні, використовуються в значеннях, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України (далі – Національний банк).

II. Основні принципи формування політики винагороди

3. Політика винагороди в банку та її реалізація мають:

1) бути спрямованими на забезпечення сталого розвитку, узгоджуватися зі стратегією банку, сприяти функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для банку рівень;

2) бути гендерно нейтральними та визначатися з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.

4. Визначення та реалізація політики винагороди в банку 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.

Процедури, визначені політикою винагороди банку, мають бути чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання.

5. Політика винагороди видається у формі внутрішнього документа банку та 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 підпунктом 1 пункту 5 розділу II цього Положення, має бути 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.

6. Політика винагороди має містити порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, та включати такі питання:

- 1) визначення органів управління / підрозділів / посадових осіб, відповідальних за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку;
- 2) визначення якісних і кількісних критеріїв для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку;
- 3) оформлення результатів визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, затвердження їх переліку;
- 4) періодичність (не рідше одного разу на рік) перегляду переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку;
- 5) письмове повідомлення 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.

7. Банк 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.

8. Банк 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).

Банк з урахуванням специфіки своєї діяльності має право визначати в політиці винагороди додатково до критеріїв, визначених у підпунктах 1, 2 пункту 8 розділу II цього Положення, свої критерії віднесення підрозділу до переліку суттєвих структурних підрозділів (як такого, що має значний вплив на достатність внутрішнього капіталу за економічною перспективою).

9. Рада визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за реалізацією політики винагороди, яка має визначати 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.

10. 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 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 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.

Банк під час здійснення виплат працівникам відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

11. Політика винагороди та умови договорів, укладених між банком і членами органів управління, впливовими особами, мають передбачати, що банк нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану банку, результатів діяльності банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток банку.

Банк на підставі обґрунтованого судження з урахуванням стратегії банку має визначити в політиці винагороди та/або внутрішніх документах критерії сталого розвитку, показники фінансового стану, результатів діяльності банку, структурного підрозділу та відповідного працівника, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою.

12. Політика винагороди та умови договорів, укладених між банком і членами органів управління, впливовими особами, мають передбачати зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди), а також визначати конкретні критерії для застосування такого зменшення / скасування / повернення змінної винагороди та форми виплати змінної винагороди.

Ці критерії повинні щонайменше включати 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;
 - виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII “Прикінцеві положення” Закону України “Про банки і банківську діяльність”;
- 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 поведінки(етики) банку;
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

13. Запроваджені банком додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів органів управління, впливових осіб) мають відповідати стратегії банку, цілям, цінностям, довгостроковим інтересам банку та критеріям сталого розвитку.

Банк у разі звільнення члена органу управління, впливової особи до виходу на пенсію утримує повну суму нарахованих, але не виплачених працівнику

додаткових пенсійних виплат у негрошових інструментах протягом п'яти років із дня звільнення працівника.

Банк у разі досягнення членом органу управління, впливовою особою пенсійного віку здійснює на користь нього(неї) додаткові пенсійні виплати негрошовими інструментами, якими працівник не може розпоряджатися протягом п'яти років після здійснення на його користь цих виплат.

Банк має право не застосовувати обмеження, встановлені в абзацах другому, третьому пункту 13 розділу II цього Положення, якщо сума нарахованих додаткових пенсійних виплат не перевищує еквівалента 10 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

14. Політика винагороди та умови договорів, укладених між банком і членами органів управління, впливовими особами, мають передбачати ефективні механізми запобігання передаванню членами органу управління, впливовими особами третім особам ризиків зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі – хеджування ризиків щодо винагороди).

Банк застосовує вимогу щодо запобігання використанню членами органу управління, впливовими особами хеджування ризиків щодо винагороди, встановлену в пункті 14 розділу II цього Положення, до відстроченої змінної винагороди, утриманих додаткових пенсійних виплат.

15. 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.

16. Політика винагороди визначає з урахуванням установлених цим Положенням вимог обсяг інформації про винагороду, що включається до річного звіту банку. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту банку, не може бути меншим, ніж встановлено цим Положенням.

17. Загальні збори / вищий орган державного банку встановлюють / встановлює розмір винагороди голови та членів ради.

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.

18. Політика винагороди має містити порядок визначення загальними зборами / вищим органом державного банку (для членів ради), радою (для членів правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера), правлінням (для всіх інших впливових осіб) умов (підстав) здійснення виплати та розміру змінної винагороди.

19. Загальні збори / вищий орган державного банку (для членів ради) або рада (для членів правління, впливових осіб) установлюють / установлює обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода члена органу управління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.

20. Банк виплачує члену органу управління / впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:

1) здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;

2) відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

21. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пункті 20 розділу II цього Положення підхід виплати члену органу управління / впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;

2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

22. Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена органу управління / впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

23. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 20, 21 розділу II цього Положення, до члена органу управління / впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену органу управління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

24. Період відстрочення починається з дня виплати члену органу управління / впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену органу управління / впливовій особі або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

- 1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або
- 2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

25. Національний банк здійснює оцінку політики винагороди в банку щодо її відповідності вимогам цього Положення та адекватності запровадженої в банку політики винагороди з урахуванням оцінки фінансового стану банку, його бізнес-моделі, ризиків, притаманних його діяльності, якості та ефективності корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи систему управління ризиками, а також:

- 1) за потреби вимагає від банку надання пояснень і додаткової інформації / документів щодо політики винагороди;
- 2) має право вимагати перегляду політики винагороди в банку;
- 3) ураховує результати оцінки ефективності та адекватності запровадженої в банку політики винагороди під час оцінки SREP, а також під час визначення наглядових дій щодо банку.

26. Політика винагороди та умови договорів, укладених між банком і членами органів управління, впливовими особами, для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди члена органу управління / впливової особи мають передбачати використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунку умовного зберігання (ескроу) (далі – ескроу-рахунок).

Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунок та не сплачені працівнику у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) члена органу управління / впливової особи, повертаються банку.

III. Критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку

27. 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 розділі III цього Положення.

28. 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;

б) 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 б пункту 28 розділу III цього Положення, або накладення заборони (вето) на такі рішення;

8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1–7 пункту 28 розділу III цього Положення.

29. Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, щонайменше 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 70 000 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 1 000 000 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 29 розділу III цього Положення, 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 6 пункту 29 розділу III цього Положення, 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 1 000 000 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 29 розділу III цього Положення.

30. 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 100 000 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 1 000 працівників).

31. Банк з урахуванням специфіки своєї діяльності визначає в політиці винагороди, крім критеріїв, установлених у пунктах 28–30 розділу III цього Положення, власні якісні та кількісні критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку.

IV. Вимоги до положень про винагороду

32. Банк, ґрунтуючись на політиці винагороди, розробляє положення про винагороду членів органу управління, впливових осіб (далі – положення про винагороду), яке повинне описувати систему винагороди членів органу управління, впливових осіб, та відповідати вимогам цього Положення.

33. Положення про винагороду є внутрішнім документом банку, який:

1) визначає основні засади запровадженої в банку системи винагороди членів органу управління, впливових осіб, складові винагороди (запровадження лише фіксованої винагороди чи поєднання фіксованої та змінної винагороди), структуру такої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв;

2) містить інформацію щодо програми стимулювання членів органу управління, впливових осіб (за наявності), яка включає інформацію про умови заходів грошового та/або негрошового стимулювання, зазначені в підпункті 12 пункту 2 розділу I цього Положення, і причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та змінною винагородою члена органу управління, впливової особи;

3) містить принципи та параметри системи негрошового стимулювання (за наявності в банку такої системи);

4) містить інформацію про додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів органу управління, впливових осіб) та порядок виплати винагороди в разі звільнення працівника до виходу на пенсію (у разі запровадження банком таких виплат членам органів управління, впливовим особам);

5) визначає розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду;

6) визначає порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів органу управління, впливових осіб (далі – звіт про винагороду);

7) містить інформацію щодо політики банку стосовно строку дії договорів з членами органу управління, впливовими особами та включення до таких договорів умов про виплати зі звільнення (за наявності);

8) містить інформацію про порядок і умови виплати винагороди, форми виплати винагороди (грошима / негрошовими інструментами) та строки виплати;

9) визначає порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із членами органів управління, впливовими особами за наявності в структурі винагороди змінної складової;

10) визначає порядок повернення членами органів управління, впливовими особами виплаченої змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із ними;

11) містить пояснення методів, які застосовує банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів органу управління, впливових осіб;

12) містить інші умови, які не суперечать принципам системи винагороди, визначеним цим Положенням;

13) визначає з урахуванням установлених цим Положенням вимог обсяг відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені, включення згоди на таке оприлюднення до умов договорів. Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж встановлено цим Положенням;

14) визначає, що для здійснення банком виплат змінної винагороди [включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди (її частини)] використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або ескроу-рахунок із відповідними договірними умовами;

15) може встановлювати порядок функціонування рахунку, зазначеного в підпункті 14 пункту 33 розділу IV цього Положення, та включення цього порядку до умов договорів із членами органів управління, впливовими особами.

34. Положення про винагороду має:

1) бути прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів у банку, не допускати дискримінації;

2) відповідати політиці управління ризиками та бути націленим на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у банку рівень ризик-апетиту;

3) містити інформацію щодо проведення / не проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в банку;

4) відповідати вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства та цього Положення;

5) відповідати створеній у банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, кодексу поведінки (етики) банку;

6) визначати, що винагорода членів органу управління, впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

7) визначати обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з урахуванням того, що змінна винагорода члена органу управління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди;

8) визначати, що змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан банку, результати діяльності банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток банку;

9) визначати, що виплата частини змінної винагороди відстрочується на період, який визначається загальними зборами / вищим органом державного банку (для членів ради), або радою (для членів правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера), або правлінням (для всіх інших впливових осіб) та не може становити менше ніж чотири роки. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається загальними зборами / вищим органом державного банку (для членів ради) або радою (для членів правління, впливових осіб) та повинна становити не менше 40% (для випадку, визначеного в підпункті

2 пункту 20 розділу II цього Положення) або 60% (для випадків, визначених у пунктах 21, 22 розділу II цього Положення);

10) визначати, що рада / загальні збори / вищий орган державного банку приймає / приймають рішення щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди в разі виявлення фактів, наведених у підпунктах 1–5 пункту 12 розділу II цього Положення.

V. Вимоги до звітів про винагороду

35. 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.

36. Звіт про винагороду членів ради додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена ради на засіданнях 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 ради банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами

розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену ради банку;

3) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена ради.

37. 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.

38. 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).

39. 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.

40. 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 звітного фінансового року;

2) участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених банком внесків стосовно членів органу управління, впливових осіб протягом звітного фінансового року.

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

VI. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення положень про винагороду

42. Загальні збори / вищий орган державного банку затверджують / затверджує положення про винагороду членів ради за поданням ради після його попереднього розгляду комітетом з винагород (якщо такий комітет у банку створено).

43. Рада затверджує положення про винагороду членів правління, впливових осіб за поданням та після їх розгляду комітетом з винагороди (якщо такий комітет у банку створено).

44. Банк за наявності пропозицій щодо внесення змін до положення про винагороду членів ради забезпечує надання акціонерам банку опису пропонованих змін до системи винагороди порівняно з попереднім роком (періодом). Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до положення про винагороду членів ради на річних загальних зборах за потреби.

45. Банк розміщує положення про винагороду на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження / внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

VII. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення звітів про винагороду

46. Загальні збори / вищий орган державного банку затверджують / затверджує звіт про винагороду членів ради за поданням ради після його попереднього розгляду комітетом з винагороди (якщо такий комітет у банку створено).

47. Рада затверджує звіти про винагороду членів правління, впливових осіб за поданням і після їх розгляду комітетом з винагороди (якщо такий комітет у банку створено).

48. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам ради та правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом банку із забезпеченням можливості їх перегляду.