

ЗАТВЕРДЖЕНО:
Рішенням Наглядової ради
ПАТ «БАНК ВОСТОК»
(протокол засідання № 6
від 03 лютого 2022 року)

**Голова Наглядової ради
ПАТ «БАНК ВОСТОК»**
_____(підпис)_____**В.М. Костельман**

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ
ВПЛИВОВИХ ОСІБ
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК ВОСТОК»**

Набрав чинність:
Згідно Наказу № 224 від 03.02.2022

Втратив чинність:
Згідно Наказу № _____ від ____. ____.20 ____

**м. Дніпро
2022 рік**

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ПАТ «БАНК ВОСТОК»

ЗМІСТ

1. Загальні положення	3
2. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди впливовим особам	5
3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди впливовим особам	6
4. Звіт про винагороду впливових осіб	8
5. Прикінцеві положення.....	10

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ПАТ «БАНК ВОСТОК»

1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду впливових осіб ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (далі – Положення та Банк відповідно) розроблено відповідно до вимог чинного законодавства України, зокрема Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про оплату праці», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України (далі – Національний банк) від 30.11.2020 № 153 (далі – Постанова № 153), Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління Національного банку від 03.12.2018 № 814-рщ, Статуту Банку (далі – Статут) та інших внутрішніх документів Банку, у тому числі Кодексу корпоративного управління, Корпоративного кодексу, Політики винагороди, Колективного договору, зокрема його додатків: Положення про оплату праці в Банку та Положення про порядок преміювання працівників Банку, Порядку проведення оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління банку в цілому, членів Наглядової ради та Правління банку кожного окремо, комітетів Наглядової ради, підрозділів контролю, оцінки відповідності членів Наглядової ради та Правління банку, головного бухгалтера, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту кваліфікаційним вимогам, а члена Наглядової ради (незалежного директора) також вимогам щодо його незалежності, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління (далі – Порядок проведення оцінки ефективності), Методики оцінки ефективності роботи підрозділів та працівників підрозділів контролю тощо.

1.2. Положення встановлює порядок визначення, нарахування та виплати винагороди впливовим особам, а також відшкодування витрат, понесених ними у зв'язку із виконанням обов'язків.

1.3. Положення описує систему винагороди впливових осіб, є прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів у Банку, не допускає дискримінації та відповідає:

- політиці управління ризиками, є націленим на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;

- вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства та Постанові № 153;

- створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засадам корпоративної культури Банку та відповідальній діловій поведінки на ринку.

1.4. В цьому Положенні терміни вживаються в таких значеннях:

Наглядова рада – Наглядова рада Банку;

Правління – Правління Банку;

Комітет з питань призначень та винагород – Комітет Наглядової ради Банку з питань призначень та винагород;

винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання впливової особи за виконання покладених на неї посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між такою впливовою особою та Банком договору/ рішенням Наглядової ради;

виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з впливовою особою за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо її діяльності після припинення її повноважень (якщо такі виплати передбачені в договорі);

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

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ПАТ «БАНК ВОСТОК»

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);

звіт про винагороду – звіт про винагороду впливових осіб, виплачену протягом звітного фінансового року;

змінна винагорода - складова винагороди впливових осіб яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

договір - трудовий договір, який укладається Банком з впливовою особою;

особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, - особа, яка визначається на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з Політикою винагороди Банку;

орган управління – Наглядова рада та/або Правління;

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

політика винагороди - система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) впливових осіб;

програма стимулювання - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

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

система негрошового стимулювання - сукупність заходів Банку з надання впливовим особам в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;

фіксована винагорода - складова винагороди впливової особи, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між впливовою особою та Банком, або штатного розкладу Банку;

- відповідає рівню професійного досвіду, місцю впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню 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 впливовою особою її функцій у Банку;

- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

1.5. Інші терміни в цьому Положенні вживаються в значеннях, наведених у Законах України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про оплату праці» тощо, нормативно-правових актах Національного банку та внутрішніх документах Банку.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ПАТ «БАНК ВОСТОК»

2. Основні засади запроваджені в Банку системи винагороди впливовим особам

2.1. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

2.2. Основні принципи формування системи та політики винагороди:

2.2.1. винагорода є справедливою компенсацією за виконання впливовою особою покладених на неї посадових обов'язків;

2.2.2. винагорода розумно обґрунтована стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

2.2.3. політика винагороди має стимулювати впливових осіб діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків;

2.2.4. винагорода може складатися з фіксованої та змінної винагороди (у разі її застосування) або лише з фіксованої винагороди;

2.2.5. Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності;

2.2.6. політика винагороди є гендерно нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

2.2.7. Наглядова рада встановлює розмір винагороди керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, іншим впливовим особам.

2.3. Винагорода впливових осіб може складатися з фіксованої та змінної винагороди (у разі її застосування).

Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам впливової особи та рівню її відповідальності.

2.4. Наглядова рада має право прийняти рішення щодо:

2.4.1. виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/ скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);

2.4.2. повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;

2.4.3. визначення розміру виплат зі звільнення.

2.5. Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою радою. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою.

2.6. Змінна винагорода може застосовуватися окремим рішенням Наглядової ради.

2.7. Змінна винагорода може виплачуватися впливовим особам лише на підставі окремого рішення Наглядової ради за результатами проведення оцінки ефективності діяльності (щодо керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, працівників підрозділів контролю) / виконання показників КРІ (щодо інших впливових осіб).

2.7.1. Оцінка ефективності діяльності керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, працівників підрозділів контролю здійснюється згідно з внутрішніми положеннями Банку з питань оцінки

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ПАТ «БАНК ВОСТОК»

ефективності роботи підрозділів та працівників підрозділів контролю методом аналізу документів/матеріалів.

2.7.2. Застосування КРІ для виплати змінної винагороди іншим впливовим особам здійснюється згідно Методики розрахунку індивідуальної винагороди із застосуванням КРІ.

2.8. Виплати зі звільнення (виплати в разі припинення договору) не можуть перевищувати двократного щорічного розміру суми фіксованої винагороди.

У разі припинення договору за ініціативою Банку, зокрема, незадовільну роботу (виявлення невідповідності особи займаній посаді, відсутність достатньої кваліфікації для надання Банку послуг, невиконання або неякісне виконання послуг, розкриття банківської, комерційної таємниці та інших підстав, передбачених договором виплати зі звільнення (в разі припинення договору) не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством.

Рішення про результати незадовільної роботи щодо впливових осіб приймає Наглядова рада.

2.9. Систему негрошового стимулювання, додаткове пенсійне забезпечення у Банку та виплата винагороди в разі дострокового виходу на пенсію не запроваджено.

2.10. Періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди у Банку не запроваджено.

3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди впливовим особам

3.1. Наглядова рада затверджує розмір винагороди впливовим особам, беручи до уваги їх функції та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників.

3.2. Впливові особи перебувають з Банком у трудових відносинах.

3.3. Для кожної впливової особи призначається справедлива та відповідна винагорода, яка прозора визначена Політикою винагороди, цим Положенням, політикою Банку щодо оплати праці та преміювання, що міститься у Колективному договорі Банку тощо.

3.4. Винагорода виплачується впливовим особам за виконання покладених на них посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи. Методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи впливових осіб визначаються внутрішніми документами Банку.

3.5. Винагорода впливових осіб також пов'язана з робочими завданнями кожної впливової особи, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим критеріям, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи впливових осіб.

3.6. Впливові особи обов'язково отримують фіксовану винагороду (заробітну плату), розмір якої визначається в умовах укладених з ними договорами/ штатним розкладом Банку, рішеннями Наглядової ради тощо, порядок виплати якої, визначається законодавством України про працю та внутрішніми документами Банку, що регулюють питання оплати праці.

3.7. Крім фіксованої винагороди, умови договору/внутрішні документи Банку можуть передбачати для впливових осіб:

- змінну винагороду (у вигляді премії за виконання показників КРІ або за результатами оцінки ефективності);
- забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях;
- компенсацію витрат у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю;
- надання відпусток;
- страхування;
- виплати зі звільнення;

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ПАТ «БАНК ВОСТОК»

- компенсацію витрат, пов'язаних із: відрядженням; використанням засобів зв'язку; підготовкою і наданням документів в державні органи України, у зв'язку із обранням або перебуванням на посаді в Банку;

- відшкодування інших обґрунтованих витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат;

- тощо.

Змінна винагорода впливової особи визначається на підставі причинно-наслідкового зв'язку із ефективністю його роботи.

3.8. Винагорода призначається впливовій особі з дня укладання з нею договору щодо виконання повноважень/ з дня прийняття на роботу згідно наказу (для осіб, з якими договір не укладається), якщо інше не буде визначено рішенням Наглядової ради або договором.

Строк, протягом якого впливова особа може отримувати винагороду, обумовлюється строком її повноважень/строком перебування на посаді.

3.9. Нарахування і виплата фіксованої винагороди впливовим особам здійснюється згідно внутрішніх документів Банку, зокрема Політики винагороди, цього Положення, Колективного договору Банку, зокрема його додатків: Положення про оплату праці в Банку та Положення про порядок преміювання працівників Банку, укладеним договором тощо.

3.10. Винагорода впливовим особам, відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат, виплати зі звільнення (якщо такі виплати передбачені в договорі) тощо виплачуються у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний рахунок особи, або у інший, незаборонений чинним законодавством спосіб у строки, передбачені чинним законодавством, укладеним договором, внутрішніми документами Банку.

3.11. Рішення Наглядової ради про виплату впливовим особам змінної винагороди (у разі її застосування), приймається з урахуванням положень Політики винагороди, цього Положення, внутрішніх документів Банку з питань проведення оцінки ефективності/розрахунку індивідуальної винагороди із застосуванням КРІ тощо за результатами розгляду пропозиції Комітету з питань призначень та винагород, яка складається і подається Наглядовій раді відповідно до вимог внутрішніх документів Банку, зокрема: Положення про Комітет з питань призначень та винагород тощо.

3.12. Змінна винагорода (у разі її застосування) виплачується за наказом Голови Правління на підставі відповідного рішення Наглядової ради.

3.13. У разі прийняття Наглядовою радою рішення про зміну розміру чи порядку виплати фіксованої винагороди, Банк укладає з впливовою особою новий чи додатковий договір про зміну договору, укладеного між Банком та впливовою особою/ вносить відповідні зміни до штатного розкладу (для осіб, з якими договір не укладається).

3.14. У випадку дострокового припинення повноважень (звільнення) впливової особи, розмір її фіксованої винагороди розраховується пропорційно фактичному терміну виконання повноважень за звітний період, якщо інше не буде визначено рішенням Наглядової ради або договором.

3.15. Впливовим особам, які протягом року були нагороджені почесною грамотою Банку, розмір виплачуваної змінної винагороди (у разі її застосування) може бути збільшено за рішенням Наглядової ради.

3.16. Банк може здійснювати для впливових осіб замовлення та оплату послуг з підвищення кваліфікації, навчання, інформаційно-консультаційних, послуг за участь у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах та ін.

Оплата таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку.

3.17. З метою участі у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах та ін., у

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ПАТ «БАНК ВОСТОК»

разі відрядження або в інших випадках, пов'язаних з виконанням впливовою особою своїх обов'язків, Банк може здійснювати для впливових осіб замовлення та оплату послуг проїзду та проживання.

Оплата таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку, у тому числі що регулюють питання відрядження та встановлюють норми добових витрат, пов'язаних із відрядженням, тощо.

3.18. У разі самотійної оплати впливовою особою послуг, вказаних у п.п. 3.16, 3.17. та/або інших послуг, пов'язаних з виконанням впливовою особою своїх обов'язків, надавачам таких послуг, Банк відшкодовує (компенсує) впливовій особі такі понесені витрати на підставі письмового звернення впливової особи з обов'язковим наданням документів, підтверджуючих ці витрати.

Компенсація таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку.

4. Звіт про винагороду впливових осіб

4.1. Звіт про винагороду складається Комітетом з питань призначень та винагород, на підставі інформації, наданої структурними підрозділами Банку та має містити інформацію щодо:

4.1.1. сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

4.1.2. строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності цьому Положенню;

4.1.3. повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені впливовим особам;

4.1.4 критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);

4.1.5. фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої впливовим особам змінної винагороди;

4.1.6 учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:

4.1.6.1. повноважень та складу Комітету з питань призначень та винагород;

4.1.6.2. найменування /прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;

4.1.6.3. ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;

4.1.7 програми стимулювання. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітнього року;

4.1.8. відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із цим Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів цього Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітнього року;

4.1.9. виявлених Банком порушень умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

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

4.2.3. 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;

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ПАТ «БАНК ВОСТОК»

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

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

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

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

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

4.3.4. суми виплат зі звільнення;

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

4.4. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі впливових осіб в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми):

4.4.1. у разі участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;

4.4.2. у разі участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління протягом звітного фінансового року.

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

4.6. Звіт про винагороду впливових осіб містить інформацію про ефективність виконання кожною впливовою особою своїх функцій і включає інформацію про:

4.6.1. рішення, від прийняття яких впливова особа відмовилася, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;

4.6.2. повідомлені впливовою особою випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів.

4.7. Наглядова рада затверджує Звіт про винагороду впливових осіб за поданням і після його розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.

4.8. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою із забезпеченням можливості його перегляду.

4.9. Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж встановлено Постановою № 153.

4.10. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року, у річному звіті окремо щодо впливових осіб із зазначенням:

4.10.1. сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;

4.10.2. сум невикладеної відкладеної винагороди;

4.10.3. сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ПАТ «БАНК ВОСТОК»

4.10.4. виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;

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

4.11. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено Постановою № 153.

5. Прикінцеві положення

5.1. Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою радою та вводиться в дію й доводиться до відома заінтересованих осіб відповідним наказом Голови Правління.

5.2. Положення переглядається на регулярній основі з періодичністю визначеною/рекомендованою законодавством України. Зміни та доповнення до Положення вносяться шляхом викладення Положення в новій редакції. Положення втрачає чинність у разі затвердження його у новій редакції або прийняття рішення про втрату чинності Положенням.

5.3. Наглядова рада затверджує Положення після його розгляду Комітетом з питань призначень та винагород. Підрозділи контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та з управління ризиками, а також підрозділи Банку, відповідальні за роботу з персоналом, ведення бухгалтерського обліку, планування бюджету та забезпечення юридичної підтримки, попередньо розглядають та узгоджують Положення. Положення узгоджується з Політикою винагороди.

5.4. У разі, коли мають місце протиріччя між цим Положенням, Статутом, іншими внутрішніми документами Банку та законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку, Банк у своїй діяльності до приведення у відповідність внутрішніх документів керується чинним законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку.

5.5. Усі питання, що не врегульовані цим Положенням, регулюються іншими внутрішніми документами Банку й законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку.

5.6. Банк розміщує Положення на власній вебсторінці протягом 10 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.