

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Засідання Наглядової ради
АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»
від «29» квітня 2024 року
Протокол № 06-24

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ
АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»**

м.Київ

2024

ЗМІСТ

1. Загальні положення.....	3
2. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку	3
3. Порядок встановлення та виплати винагороди	5
4. Компенсація витрат, понесених при виконанні функціональних обов'язків	7
5. Звітування про винагороду	7
6. Заключні положення	8
7. Додаток №1. Звіт про винагороду впливових осіб Банку	

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду впливових осіб АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» (далі - **Положення**) є внутрішнім нормативним документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» (далі - **Банк**), який визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди впливових осіб, спрямованим на стимулювання їхньої результативної та ефективної діяльності шляхом встановлення матеріальної зацікавленості у підсумках своєї діяльності.

1.2. Положення розроблене відповідно до законодавства України, Статуту Банку, групової політики материнського банку Кредит Європа Банк Н.В. (далі – **Материнський банк**) з питань винагороди з метою регламентації загальних принципів щодо порядку встановлення та виплати винагороди впливовим особам (далі – **винагорода**), а також вимоги до звіту про винагороду впливових осіб (далі – **Звіт**).

1.3. Виплата винагороди впливовим особам у розмірі, визначеному індивідуальними трудовими договорами, а також заохочувальних та компенсаційних виплат покладається на Банк.

1.4. Положення затверджується Наглядовою радою Банку та є обов'язковим до виконання впливовими особами та іншими працівниками Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати заробітної плати та інших доходів.

1.5. Контроль за виконанням вимог цього Положення покладається на Наглядову раду Банку, яка приймає рішення щодо змін підходів до встановлення винагороди та її розміру, у порядку, який визначений Статутом Банку та цим Положенням.

1.6. Контроль за проведенням нарахувань винагороди, а також заохочувальних та компенсаційних виплат покладається на керівника Відділу людських ресурсів.

1.7. Впливовою особою є особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім членів органів управління Банку) (далі – **впливові особи**).

1.8. Терміни, що вживаються у цьому Положенні, використовуються у значенні, що зазначений у Положенні про політику винагороди в банку, затвердженому Постановою Правління Національного банку України 30.11.2020 №153.

2. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

2.1. 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 цим Положенням.

2.2. Підрозділом Банку відповідальним за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку є Відділ комплаєнсу та фінансового моніторингу Банку та/або ССО. Вказаний підрозділ/посадова особа мають право залучати інші підрозділи отримувати необхідну інформацію від інших підрозділів Банку щодо визначення переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

2.3. Основними якісними критеріями віднесення працівника до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, є те, що працівник: 1) є членом органу управління; 2) належить до керівників підрозділів контролю; 3) належить до керівників суттєвих структурних підрозділів; 4) є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики банку; 5) належить до керівників підрозділів, які виконують функції: юридичного супроводження діяльності банку; фінансового

планування, включаючи оподаткування та бюджетування; економічного аналізу; запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення; управління персоналом; розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди; супроводження інформаційних технологій; забезпечення інформаційної безпеки; 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення; 7) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених вище, або накладення заборони (вето) на такі рішення; 8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного вище.

2.4. Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку є те, що працівник: 1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог: сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку; здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу; 2) є керівником підрозділу першої лінії захисту; 3) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків; 4) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин: 0,5% основного капіталу Банку; еквівалента 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 у пункті вище, 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 пункті вище, або накладати заборону (вето) на такі рішення; 8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені банку укласти 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 2.3. цього Положення.

2.5. Кількісними критеріями віднесення працівника до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку є: 1) нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати; 2) належність

Положення про винагороду впливових осіб АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»
працівника до 0,3% кількості працівників Банку (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано / які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році (за умови, що на дату здійснення відповідних нарахувань / виплат у Банку працювало понад 1000 працівників).

2.6. Оформлення результатів визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку здійснюється висновком Відділу комплаєнсу та фінансового моніторингу Банку та/або ССО Банку. Затвердження переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, а також переліку суттєвих структурних підрозділів Банку Наглядова рада Банку.

2.7. Банк періодично один раз на рік здійснює перегляд переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

2.8. Банк письмово повідомляє акціонерів (не рідше одного разу на рік) та Національний банк України (не рідше одного разу на рік або на його вимогу) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та їх перелік.

3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ

3.1. Винагорода впливових осіб складається з фіксованої винагороди (посадового окладу) та змінної винагороди (премії за підсумками роботи за рік), інших заохочувальних та компенсаційних виплат, а також заходів негрошового стимулювання, величина та умови розрахунку яких встановлюються відповідно до умов трудових договорів.

3.2. Визначення розміру фіксованої винагороди впливовим особам здійснюється Наглядовою Радою (для впливових осіб, що є керівниками підрозділів контролю) та Правлінням (для інших впливових осіб) з врахуванням їх посади, ступеня навантаження, рівня відповідальності та індивідуальної спеціалізації кожної впливової особи, особливостей професійного досвіду та знань, індивідуальних вмінь та навичок.

3.2.1. Фіксована винагорода має постійний характер і не залежить від результатів діяльності Банку. Коригування фіксованої винагороди може здійснюватися щорічно відповідно до групової політики Материнського банку з питань винагороди.

3.2.2. Розмір фіксованої винагороди для кожної впливової особи встановлюється із урахуванням критеріїв, які застосовує Материнський банк. Розмір винагороди впливових осіб має бути розумно обґрунтованим стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників, з прозорими і зрозумілими умовами визначення, нарахування та виплати.

3.2.3. Фіксована винагорода впливових осіб встановлюється у розмірі, достатньому для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду та не стимулювати до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

3.3. Змінна винагорода впливовим особам нараховується та виплачується в повному або частковому обсязі відповідно до результатів виконання загальнобанківських та індивідуальних показників, встановлених для впливових осіб, що забезпечує причинно-наслідковий зв'язок між ефективністю роботи та змінною частиною винагороди в строки чи терміни, визначені рішенням Наглядової ради та/або в строки чи терміни, що визначені груповою політикою Материнського банку з питань винагороди.

3.3.1. Наглядова Рада (для впливових осіб, що є керівниками підрозділів контролю) та Правління (для інших впливових осіб), з огляду на результати діяльності та фінансовий стан Банку, має право прийняти рішення щодо виплати змінної винагороди впливовим особам частково, її відстрочення, скорочення або повного скасування.

3.3.2. Банк нараховує / виплачує змінну винагороду впливовим особам з урахуванням

Положення про винагороду впливових осіб АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»
фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на фінансовий стан Банку, досягнення запланованих показників діяльності Банку, такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

3.3.3. Банк визначає наступні критерії, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди впливовим особам є обґрунтованою: відповідність критеріям сталого розвитку, визначених Банком, показники фінансового стану - всі економічні нормативи відповідають вимогам Національного банку України, результати діяльності Банку – Банк має прибуток за даними фінансового року, за який здійснюється виплата змінної винагороди, в розмірі не менше ніж було затверджено бізнес-планом.

3.3.4. Банк має право зменшити / скасувати / повернути до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди), за умови настання наступних випадків: погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку; недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку; наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку; Національний банк прийняв рішення про: віднесення Банку до категорії проблемних; віднесення Банку до категорії неплатоспроможних; відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку; впливова особа: була учасником дій або відповідальною за дії / допустила бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку; порушила стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки (етики) Банку; втратила бездоганну ділову репутацію; отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

3.4. Впливові особи можуть отримувати додаткові заохочувальні виплати за рішенням Наглядової ради Банку - для впливових осіб, що є керівниками підрозділів контролю, або Правління - для інших впливових осіб, та/або відповідно до групової політики Материнського банку з питань винагороди.

3.5. Впливові особи можуть отримувати такі види негрошового стимулювання які передбачені умовами трудових договорів та відповідають груповій політиці Материнського банку з питань винагороди.

3.6. Нарахування та виплата фіксованої винагороди проводиться в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового зарахування на поточні рахунки впливових осіб, двічі на місяць: аванс та повний розрахунок протягом місяця, за який виплачується винагорода.

3.7. При проведенні нарахування винагороди Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до законодавства України, що утримуються з виплати доходу фізичним особам.

3.8. Умови виплати при звільненні впливових осіб, за їх наявності, можуть включатися до умов трудових договорів з впливовими особами або можуть здійснюватися у відповідності до групової політики Материнського банку з питань винагороди.

3.9. Розмір змінної винагорода впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди.

3.10. Порядок та умови виплати змінної винагороди, форми її виплати (грошова/негрошова) та строки виплати здійснюються відповідно до групової політики Материнського банку з питань винагороди.

3.11. Додаткове пенсійне забезпечення (або винагорода в разі дострокового виходу на пенсію) впливової особи не надається Банком.

3.12. Банк виплачує 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).

3.13. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пункті 3.12. цього Положення підхід виплати 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.

3.14. Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди впливовій особі за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої 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.

3.15. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 3.12., 3.13. цього Положення, до 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 впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

3.16. Банк має право використовувати систему управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунки умовного зберігання (ескроу) для здійснення виплати /відстрочення/ зменшення/ скасування змінної винагороди впливової особи. Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунку та не сплачені працівнику у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) впливової особи, повертаються Банку.

3.17. 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.

4. КОМПЕНСАЦІЯ ВИТРАТ, ПОНЕСЕНИХ ПРИ ВИКОНАННІ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

4.1. Компенсація усіх витрат, понесених впливовими особами при виконанні ними своїх функціональних обов'язків, здійснюється в повному обсязі у випадках, прямо передбачених законодавством України та в порядку, визначеному внутрішніми документами Банку.

5. ЗВІТУВАННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ

5.1. Звіт про винагороду впливових осіб (далі – Звіт) складається на щорічній основі і надається до затвердження Наглядовій раді у формі згідно з Додатком 1 в строки, які забезпечать розміщення інформації у річному звіті Банку.

5.2. В рамках підготовки Звіту відповідальність за підготовку та надання достовірної

Положення про винагороду впливових осіб АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»
інформації покладається на таких відповідальних осіб:

Інформація до включення у Звіт	Відповідальний підрозділ
Сукупна величина фіксованої винагороди впливових осіб за звітний рік	Відділ людських ресурсів
Сукупна величина змінної винагороди, виплаченої протягом звітного року	
Сукупна величина сум коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій протягом звітного року	Відділ людських ресурсів
Сукупна величина суми виплат зі звільнення впливової особи у звітному році	
Сукупна величина грошового еквіваленту суми заходів негрошового стимулювання у звітному році	Головний бухгалтер
Загальна величина суми коштів, виплачених впливовим особам протягом звітного року як винагорода пов'язаними з Банком особами	Головний бухгалтер
Середньозважений % досягнення показників, за які проводиться нарахування змінної винагороди	
Підтверджені факти неприйнятної поведінки впливової особи протягом звітного року (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи	Відділ комплаєнсу та фінансового моніторингу
Інформація про надання Банком протягом звітного року позик, кредитів або гарантій (із зазначенням сум та % ставок)	
Консолідація інформації Звіту в цілому	Корпоративний секретар або особа що виконує його функції
Розміщення Звіту на власній вебсторінці Банку в мережі Інтернет	

6. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Це Положення набуває чинності з моменту його затвердження рішенням Наглядової ради Банку та діє до моменту його скасування.

6.2. Це Положення, а також всі зміни та доповнення до нього невідкладно доводяться до відома впливових осіб у найбільш ефективний спосіб, зокрема, але не обмежуючись, шляхом надсилання на електронну адресу.

6.3. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються на підставі рішення Наглядової ради Банку. У випадку розбіжностей між цим Положенням та груповою політикою Материнського банку з питань винагороди застосовуються положення групової політики Материнського банку з питань винагороди.

6.4. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплати Винагороди впливовим особам може проводитись на підставі прийняття окремого рішення Наглядовою радою або акціонера Банку.

6.5. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-

Положення про винагороду впливових осіб АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК» правових актів Національного банку України, це Положення буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку.

Додаток №1 до Положення про винагороду впливових осіб АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»

Звіт про винагороду Впливових осіб Банку за 202_ рік

Критерій	Дані
Суми винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені Впливовим особам Банку за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами) (<i>ВСЬОГО</i>):	
у тому числі, у розрізі фіксованих складових винагороди:	
у тому числі, у розрізі змінних складових винагороди:	
у тому числі, у грошовій формі:	
у тому числі, негрошовими інструментами:	
Строки виплати винагороди (<i>фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення</i>):	
строки фактичної виплати фіксованої винагороди:	
строки виплати відстроченої фіксованої винагороди в розрізі періодів відстрочення:	
строки фактичної виплати змінної винагороди:	
строки виплати відстроченої змінної винагороди в розрізі періодів відстрочення:	
Сукупна величина сум коштів, виплачених банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій Впливових осіб	
Опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода Впливовим особам:	
Факти використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої Впливовим особам змінної винагороди:	
Виявлення Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень:	
Інформація щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за	

Положення про винагороду впливових осіб АТ «КРЕДИТ ЄВРОПА БАНК»

наявності), здійснених на користь Впливових осіб у звітному фінансовому році:	
суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням:	
ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат:	
Інформація щодо винагороди у формі участі 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 Впливових осіб протягом звітного фінансового року.	
Інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій Впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).	
Підтвердження 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.	
Наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).	

Перелік впливових осіб : _____