

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протоколом
Засідання Наглядової ради
АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
«26» квітня 2024 р. № 27

**ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ
АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
Версія 2.00**

Рівень доступу до документу:	Для внутрішнього користування (з відкритим доступом)
Дія документу розповсюджується на:	Головний офіс Відділення
Подається до контролюючих органів влади	ні

Історія документу

Версія №	Реквізити документу про затвердження			Дія	ПІБ відповідального за супроводження документу
	номер	дата	назва		
1.00	94	28.12.2021	Протокол засідання Наглядової ради	Затверджена версія 1.00	Олена МАСЮТІНА
2.00	27	26.04.2024	Протокол засідання Наглядової ради	Затверджена версія 2.00. Версія 1.00 втратила чинність	Олена МАСЮТІНА

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	4
2. ЗАВДАННЯ, ПРИНЦИПИ, ПІДХОДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОД	9
3. СКЛАДОВІ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ	10
4. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОД В БАНКУ	12
5. ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ	15
6. ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ	16
7. ВИНАГОРОДА ВПЛИВОВИХ ОСІБ (ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ)	16
8. ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ (ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ) ТА СУТТЄВИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ БАНКУ	17
9. ВИНАГОРОДА ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ ТА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПІДПОРЯДКОВАНІ НАГЛЯДОВІЙ РАДІ БАНКУ	19
10. ВИНАГОРОДА ПРАЦІВНИКІВ ІНШИХ ПІДРОЗДІЛІВ ТА/АБО ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ	20
11. ВИМОГИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ БАНКУ ЯК ТОРГІВЦЯ НА ФОНДОВОМУ РИНКУ	20
12. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	21
13. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ТА ПОРЯДОК ЇХ РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ	23
14. ЗАКЛЮЧНІ І ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ	24
15. ЛИСТ УЗГОДЖЕННЯ	26

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Терміни та їх визначення

Термін	Визначення
¹ Винагорода	<p>¹Матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової ради чи Правління, 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 Наглядової ради чи Правління, такою впливовою особою та Банком договору та/або рішенням Загальних зборів акціонерів Банку - для членів Наглядової ради, рішенням Наглядової ради - для членів Правління, керівника та працівників Служби внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, Управління ризик-менеджменту, головного комплаєнс-менеджера, Служби комплаєнс, Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, Служби фінансового моніторингу, Корпоративного секретаря, рішенням Правління - для всіх інших впливових осіб.</p> <p>Матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання працівників, які не є членами Наглядової ради, Правління, впливовими особами, за виконання покладених на них посадових обов'язків, що включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені рішенням Правління та/або трудовим договором та/або внутрішніми нормативними документами з питань винагород та оплати праці, а також чинним законодавством.</p>
Виплати зі звільнення	<p>Компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом Правління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його повноважень (якщо такі виплати передбачені договором).</p> <p>²Компенсаційні виплати, пов'язані з фактом звільнення працівника/достроковим розірванням трудового договору з працівником, що виплачуються Банком в порядку, передбаченому законодавством, трудовим договором та внутрішніми нормативними документами Банку.</p>
Відповідальний працівник за проведення фінансового моніторингу	Працівник Банку, відповідальний за проведення фінансового моніторингу в Банку.
Впливова особа	Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена Наглядової ради чи Правління.
Договір	Цивільно-правовий договір/контракт/трудова угода, що укладений або може бути укладений з членом Наглядової

¹ Визначення терміну «Винагорода» є загальним на рівні цього документу та може містити уточнення в окремих положеннях про винагороду

² Визначення терміну «Виплати зі звільнення» застосовується до працівників, які не належать до членів Наглядової ради, Правління, впливових осіб

	ради, Правління, впливовими особами, працівниками, які не є членами Наглядової ради, Правління, впливовими особами.
Головний комплаєнс- менеджер	Головна посадова особа Банку, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс).
Головний ризик-менеджер	Головна посадова особа Банку, відповідальна за управління ризиками.
Заробітна плата	Винагорода, обчислена в грошовому виразі, яку отримують працівники за виконану роботу.
Змінна винагорода	Складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою згідно законодавства, може бути виражена у вигляді додаткової заробітної плати, яка включає надбавки, доплати, преміальні виплати, заохочувальні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством та внутрішніми нормативними документами Банку (виплати, що здійснюються повністю або частково за рахунок Банку: матеріальна допомога, оплата мобільного телефону, службовий автомобіль, навчання, оплата відпусток, лікарняних тощо).
Керівник Банку	Голова, його заступники та члени Наглядової ради Банку, голова, його заступники та члени Правління Банку, головний бухгалтер Банку.
Комітет з питань призначень та винагород Наглядової ради АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»	Колегіальний орган, створений з метою попереднього вивчення і підготовки до розгляду на засіданні Наглядової ради питань, що належать до компетенції Наглядової ради в частині призначень та винагород.
Конфлікт інтересів	Реальні або такі, що видаються реальними, протиріччя між приватними інтересами члена Наглядової ради, Правління, впливової особи, працівника та його повноваженнями, наявність яких може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих йому повноважень та функцій.
Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку	Працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених в цій Політиці та положеннях про винагороду.
Структурний підрозділ	Самостійний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого підрозділу Банку.
Підрозділи контролю	Управління ризик-менеджменту, Служба комплаєнс, Служба внутрішнього аудиту.
Політика винагороди	Система підходів, принципів і способів формування та реалізації Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди).
Преміальні виплати	Це додаткова форма грошової винагороди, одна з форм заохочення успіхів за якісне виконання особливо важливих завдань і робіт, за отримання конкретного вчасного результату, що можливо виміряти, в повному обсязі, необхідної якості, за досягнення високих фінансових результатів Банку. Проводиться з метою матеріальної зацікавленості співробітників в підвищенні ефективності своєї праці та поліпшенні результатів діяльності Банку.

Програма стимулювання	Заходи грошового та/або негрошового стимулювання працівників на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що можуть бути одним із компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій / негрошовій формі.
Система винагороди	Сукупність заходів стимулювання, 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.
Система грейдування посад	Система посадових рівнів, що об'єднує різноманітні посади Банку в єдину систему в залежності від факторів, які визначають місце посади в ієрархії. Кожному посадовому рівню відповідає певний діапазон оплати. Система грейдування посад дозволяє впорядкувати систему оплати праці, підтримувати її конкурентоспроможність порівняно з рівнем оплати аналогічних посад на ринку.
Система внутрішнього контролю	Сукупність організаційної структури Банку, процедур, заходів з внутрішнього контролю, спрямованих на: досягнення Банком цілей, включаючи виконання запланованих показників його діяльності, забезпечення ефективності та результативності здійснення Банком операцій, збереження його активів; забезпечення ефективності корпоративного управління в Банку шляхом функціонування комплексної, ефективної та адекватної системи управління ризиками; забезпечення повноти, своєчасності та достовірності складання і надання фінансової, статистичної, управлінської та іншої звітності; відповідності діяльності Банку законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, стандартам професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, та внутрішньобанківським документам;
Торговець	Юридична особа, що утворюється та функціонує у формі господарського товариства і яка в установленому порядку отримала ліцензію на провадження професійної діяльності на фондовому ринку (ринку цінних паперів) - діяльності з торгівлі цінними паперами;
³ Фіксована винагорода	Складова винагороди члена Наглядової ради, Правління, впливової особи, працівників, яка: ґрунтується 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;

³ Визначення терміну «Фіксована винагорода» є загальним на рівні цього документу та може містити уточнення в окремих положеннях про винагороду

	<p>може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;</p> <p>не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;</p> <p>має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;</p> <p>має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Наглядової ради, Правління, впливовою особою його (її) функцій у Банку;</p> <p>не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.</p>
Фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку	<p>Фінансові інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - деривативні контракти, базовим активом яких є акції Банку, або базовий показник яких визначається, виходячи із ціни, доходності 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).

1.2. Розшифрування скорочень

Скорочення	Розшифрування
Банк	АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
Відповідальний працівник	Відповідальний працівник з проведення фінансового моніторингу в Банку
Політика	Політика винагороди АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
Головний комплаєнс- менеджер	ССО
Головний ризик-менеджер	СРО
Комітет з питань призначень та винагород	Комітет з питань призначень та винагород Наглядової ради АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
Корпоративний секретар	Корпоративний секретар
договір	Договір про виконання функцій члена Наглядової ради, Правління/контракт/ трудовий договір
Загальні збори	Загальні збори акціонерів АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
Наглядова рада	Наглядова рада АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
Правління	Правління АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
Підрозділи контролю	Управління ризик-менеджменту, Служба комплаєнс, Служба внутрішнього аудиту

1.3. Дана Політика винагород розроблена відповідно до вимог:

Закону України «Про банки і банківську діяльність»;

Закону України «Про акціонерні товариства»;

Кодексу законів про працю України;

Закону України «Про оплату праці»

Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 № 88;

Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 № 64;

Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153 та викладеного в новій редакції згідно постанови Правління Національного банку України від 27.12.2023 № 189;

Положення про організацію внутрішнього аудиту в банках України, затвердженого постановою Правління Національного Банку України від 10.05.2016 № 311;

Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 № 814-рш;

Вимог (правил) щодо здійснення діяльності з торгівлі цінними паперами: брокерської діяльності, дилерської діяльності, андеррайтингу, управління цінними паперами, затверджених рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 03.11.2020 № 640;

Статуту АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»;

Кодексу корпоративного управління АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»;

Політики системи внутрішнього контролю АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», затвердженої протоколом Наглядової ради № 68 від 16.12.2019;

Політики управління комплаєнс-ризиком АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», затвердженої протоколом Наглядової ради № 46 від 29.06.2021;

Порядку управління комплаєнс-ризиком АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», затвердженого протоколом Наглядової ради № 43 від 29.06.2021;

Декларації схильності до ризиків, затвердженої протоколом Наглядової ради № 13 від 29.03.2024;

Кодексу поведінки (корпоративної етики) АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»;

Колективного трудового договору Банку.

1.4. Дана Політика винагороди є внутрішнім нормативним документом Банку, який затверджується Наглядовою радою Банку та визначає систему загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) працівникам Банку, основні принципи будови системи винагороди, порядок нарахування й виплати винагороди керівникам, впливовим особам та працівникам, а також порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (впливових осіб) та порядок визначення суттєвих структурних підрозділів.

1.5. Визначення та реалізація політики винагороди 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 і декларації схильності до ризиків.

1.6. Процедури, визначені цією Політикою, є чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання.

1.7. Дана Політика є:

1) спрямованою на забезпечення сталого розвитку, узгоджується зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;

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

1.8. Цією Політикою визначено порядок та критерії для встановлення та реалізації:

1) фіксованої частини винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові інструкції працівника.

Розмір фіксованої винагороди 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;

2) змінної частини винагороди, яка відображає послідовне та виважене з огляду на ризики виконання обов'язків із результатом, що перевищує вимоги посадової інструкції працівника;

3) здійснення Банком виплат в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

1.9. З метою реалізації норм, визначених цією Політикою, заходи і процедури щодо забезпечення функціонування системи винагороди, види та розмір винагороди членів Наглядової ради, членів Правління, впливових осіб, працівників регламентуються з необхідним ступенем деталізації у відповідних внутрішніх документах Банку, до яких належать Положення про винагороду членів Наглядової ради, Положення про винагороду членів Правління, Положення про винагороду впливових осіб (осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку) та інші внутрішні нормативні документи Банку з питань винагороди та оплати праці.

1.10. Банк затверджує цю Політику та інші внутрішні документи щодо винагороди та оплати праці з метою забезпечення ефективного корпоративного управління та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

1.11. Ця Політика є обов'язковою для виконання та використання особами, на яких вона поширює свою дію, та регулює питання їх винагороди.

2. ЗАВДАННЯ, ПРИНЦИПИ, ПІДХОДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОД

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

2.2. Банк встановлює конкурентоспроможну систему винагороди з метою залучення та утримання працівників.

2.3. Основними завданнями системи винагороди є:

- Мотивація і зосередження зусиль працівників на досягненні їх індивідуальних та командних цілей на кожному рівні, підтримка мотивуючого ефекту в довгостроковій перспективі;
- Оптимізація системи оплати праці працівників;
- Підвищення керованості і надання гнучкості системі оплати праці;
- Утримання і залучення висококваліфікованого персоналу;
- Забезпечення дотримання корпоративних цінностей та підвищення рівня корпоративної культури;
- Підвищення почуття соціальної захищеності у працівників;
- Зниження рівня стресу, підтримка оптимізму і рівня активності працівників;
- Забезпечення чіткого і регулярного моніторингу системи оплати праці;
- Утримання від значних ризиків.

2.4. Принципи, на яких базується оплата праці:

- Оптимальність – оплата праці працівників за результатами їх роботи має бути оптимальною для ефективного існування Банку в умовах вільного підприємництва і підтримки конкурентоздатності Банку.

- Принцип справедливості та гендерної нейтральності – кожен працівник Банку має право на винагороду за працю без будь-якої дискримінації по статі, віку, національності, приналежності або неприналежності до громадських об'єднань. Оплата праці кожного працівника залежить від його особистого трудового внеску, якості праці, а також складності виконаних обов'язків, кваліфікації, що забезпечує дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

- Принцип ефективності – отримані доходи Банку дозволяють вирішувати поточні і перспективні завдання, що стоять перед ним. Банк повинен мати регулярне фінансове нарощування для свого розширення і розвитку.

- Принцип координації - проявляється в гармонізації всіх елементів системи винагород.
- Принцип систематичності - проявляється в регулярному моніторингу ефективності системи винагород. Орієнтує на досягнення системності в підході до оплати праці і передбачає встановлення тісного зв'язку між елементами оплати праці та:
 - зміною макроекономічних показників, що характеризують загальну ситуацію в країні та світі, станом зовнішнього та внутрішнього ринків праці,
 - динамікою маркетингових, економічних та фінансових показників,
 - циклічністю зміни якісних характеристик працівників,в результаті чого формується стійка система управління, здатна до саморегуляції, що дозволяє динамічно адаптувати політику винагород до змін умов перспективного розвитку.
- Принцип управління ризиками - полягає в тому, що політика винагород відповідає та сприяє ефективному управлінню ризиками, не спонукає приймати надмірний рівень ризику, стимулює членів органів управління, впливових осіб діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.
- Принципи щодо визначення прийняттого співвідношення дохідності та ризиків.
- Принцип усунення будь-якого прямого зв'язку між винагородою відповідних осіб, які головним чином займаються однією діяльністю, та винагородою або доходами, отриманими іншими відповідними особами, які головним чином займаються іншою діяльністю, якщо може виникнути конфлікт інтересів у відношенні такої діяльності.

2.5. Підходи до системи винагороди.

Банк забезпечує реалізацію наступних підходів до системи винагороди:

- Зв'язок оплати праці з підвищенням ефективності - збільшення вкладу працівника в досягнення мети Банку призводить до підвищення доходу працівника.
- Адаптація до змін – розподіл фонду оплати праці у відповідності з поточними стратегічними цілями, обраними пріоритетами розвитку Банку, а також у відповідності до загальноекономічної ситуації в країні та законодавству у сфері трудових відносин.

2.6. Диференціація оплати праці:

- Облік стану регіонального ринку праці дозволяє організувати оплату праці враховуючи попит і пропозиції за окремими спеціальностями і групами персоналу враховуючи специфіку.
- Облік стану ринку праці по сферах діяльності і спеціальностям – дозволяє забезпечити приплив у Банк сучасних працівників.
- Визначення і облік посад працівників всередині Банку в залежності від їхньої значимості та впливу на бізнес-результат і досягнення стратегічних цілей із використанням системи грейдування, що встановлює і фіксує цінність, яку конкретна робота приносить Банку і встановлює певний діапазон оплати для кожного грейду.
- Поєднання оплати праці з іншими видами стимулювання, до яких відносяться оцінка і планування кар'єрного зросту, можливість навчання і розвитку.

2.7. Банк розвиває, підтримує та оцінює компетентність працівників банку та встановлює заходи щодо їх винагороди та стимулювання з метою досягнення цілей діяльності Банку, уключаючи цілі системи внутрішнього контролю.

3. СКЛАДОВІ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ

3.1 Система винагороди в Банку включає в себе наступні складові:

1) фіксована винагорода, яка включає основну заробітну плату.

Основна заробітна плата встановлюється у вигляді посадового окладу або згідно умов договору.

Розмір посадових окладів залежить від складності роботи, що виконується, професійно-ділових якостей працівника, фінансового результату діяльності Банку та встановлюється Головою Правління Банку при прийомі на роботу, за винятком посадових окладів членів Правління, підрозділів контролю, ССО, СРО, Відповідального працівника, Служби фінансового моніторингу,

керівника Служби внутрішнього аудиту, Корпоративного секретаря, для яких розмір посадового окладу встановлюється Наглядовою радою, і не може зменшуватися, крім випадків, передбачених діючим законодавством.

Посадовий оклад не може бути нижчим мінімального розміру заробітної плати, встановленого законодавством.

Посадові оклади можуть переглядатися в сторону збільшення в залежності від професійних, ділових якостей працівників та інтенсивності праці. Рішення про підвищення працівнику Банку посадового окладу приймає Голова Правління або Наглядова рада (для членів Правління, підрозділів контролю, ССО, СРО, Відповідального працівника, Служби фінансового моніторингу, керівника Служби внутрішнього аудиту, Корпоративного секретаря);

2) змінна винагорода, яка включає додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати (надбавки, доплати, преміальні виплати, заохочувальні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством та нормативними документами Банку).

3) здійснення Банком виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

3.2 Додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів Наглядової ради, Правління, впливових осіб) в Банку не запроваджені.

3.3 Розмір фіксованої винагороди 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.

3.4 З метою конкурентоспроможності Банку на ринку праці, демонстрації соціальної відповідальності по відношенню до працівників, яка безпосередньо впливає на соціальну стабільність у трудовому колективі, додаткової мотивації, підвищення лояльності до роботодавця, працівники Банку мають право на програми стимулювання.

3.5 Для працівників Банку існують наступні програми стимулювання:

- можливість отримання послуг з добровільного медичного страхування (негрошове стимулювання).

3.6 Розмір винагороди працівників Банку залежить також від їх кваліфікації, досвіду роботи загального та досвіду роботи у фінансово-банківській системі, інтенсивності праці на займаних посадах, важливості, складності виконуваних ними функцій, та повинен бути справедливим.

3.7 Види винагороди визначаються з урахуванням норм цієї Політики Положенням про винагороду членів Наглядової ради, Положенням про винагороду членів Правління, Положенням про винагороду впливових осіб (осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку), внутрішніми нормативними документами Банку, рішеннями Загальних зборів, рішеннями Наглядової ради, рішеннями Правління, умовами договорів.

3.8 Рішення про встановлення, виплату, відстрочення, підвищення, зниження/скасування/повернення змінної частини винагороди приймається відповідно до вимог законодавства, цієї Політики та Положення про винагороду членів Правління, Положення про винагороду впливових осіб (осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку), внутрішніх нормативних документів Банку з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу, рівня ліквідності.

3.9 Утримання із заробітної плати можуть проводитися у випадках передбачених діючим законодавством.

3.10 Відомості про систему винагороди, заробітну плату є конфіденційними, надаються відповідним органам та особам тільки у випадках, передбачених законодавством.

3.11 Трудові суперечки з питань оплати праці розглядаються і вирішуються відповідно до діючого законодавства України.

3. 12 Передумовами зміни існуючої системи винагороди є здійснення Наглядовою радою не рідше 1 (одного) разу на рік оцінки впровадження політики винагороди в Банку та повідомлення про результати оцінки Національний банк України.

4. ВПРОВАДЖЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОД В БАНКУ

4. 1 Наглядова рада Банку затверджує, переглядає, здійснює контроль за впровадженням та реалізацією цієї Політики в Банку.

4. 2 Положення про винагороду членів Правління, Положення про винагороду впливових осіб (осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку) затверджуються Наглядовою радою Банку, мають узгоджуватись з цією Політикою та містити вимоги до Звіту про винагороду членів Правління та Звіту про винагороду впливових осіб.

4. 3 Встановлення винагороди, з урахуванням норм цієї Політики, здійснюється:

Рішенням Загальних Зборів - для членів Наглядової ради.

Рішенням Наглядової ради для:

членів Правління Банку;

керівників та працівників Управління ризик-менеджменту, Служби комплаєнс, ССО, СРО;

керівника та працівників Служби внутрішнього аудиту;

Відповідального працівника, працівників Служби фінансового моніторингу

Корпоративного секретаря.

Правлінням Банку - для впливових осіб та інших працівників.

4. 4 Наглядова рада Банку не рідше 1 (одного) разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за впровадженням та реалізацією цієї Політики в Банку з урахуванням інформації щодо стану дотримання вимог цієї Політики, та забезпечує повідомлення про результати такої оцінки Національному банку України.

4. 5 У разі необхідності Наглядова рада Банку має право замовити проведення незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку.

4. 6 Наглядова рада Банку затверджує цю Політику за поданням та після її розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.

4. 7 Правління Банку забезпечує виконання таких функцій щодо винагороди:

- упровадження системи винагороди в Банку, удосконалення заходів матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку;
- здійснення моніторингу рівня оплати праці та інших складових системи стимулювання працівників Банку порівняно з ринковим рівнем;
- розгляд пропозицій з удосконалення оплати праці, матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку.

4. 8 Банк, у разі встановлення змінної винагороди, керується такими принципами:

- 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;

- 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;

- змінна винагорода працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за підрозділом контролю, 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.

4.9 У випадку відстрочення виплати змінної винагороди 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.

4.10 Прийняття рішення щодо виплати змінної винагороди має здійснюватися з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), включених до поточного результату діяльності.

4.11 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.

4.12 Банк на підставі обґрунтованого судження з урахуванням стратегії Банку визначає у 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.

4.13 Банк має право відкликати виплату будь-якої змінної частини винагороди, якщо буде доведено, що вона була здобута за рахунок неетичних або кримінальних дій працівника, халатної поведінки, недотримання Кодексу поведінки (корпоративної етики) АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Політики запобігання конфліктам інтересів АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Антикорупційної програми АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», посадових обов'язків тощо з урахуванням норм Положення про дисциплінарний комітет.

4.14 Зменшення, скасування змінної винагороди має проводитись на підставі окремого рішення відповідних органів згідно повноважень, визначених цією Політикою, за умови наявності обґрунтування підстав для прийняття такого рішення.

4.15 Правління (щодо впливових осіб), Наглядова рада (щодо членів Правління, керівника Служби внутрішнього аудиту, ССО, СРО, Відповідального працівника, Корпоративного секретаря) мають право прийняти рішення щодо виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, зменшення/скасування її виплати, повернення вже сплаченої змінної винагороди.

4.16 У випадку необхідності зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) Банк бере до уваги форми виплати змінної винагороди та застосовує критерії зменшення / скасування / повернення змінної винагороди з урахуванням таких випадків:

- погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
- недотримання 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 України прийняв рішення про:
 - віднесення Банку до категорії проблемних;
 - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
- член Правління, 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 (корпоративної етики) АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»;
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

4.17 Для зменшення / скасування / повернення змінної винагороди Банк має використовувати системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунок 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.

4.18 Членам Правління, впливовими особами заборонено передавати третім особам ризики зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків.

Банк може застосовувати вимогу щодо запобігання використанню членами Правління, впливовими особами хеджування ризиків до відстроченої змінної винагороди, утриманих додаткових пенсійних виплат (в разі застосування).

4.19 Порядок, умови, критерії зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди мають бути включені до умов договорів, укладених з членами Правління, впливовою особою.

4.20 Наглядова рада для членів Правління, впливових осіб може встановлювати обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода члена Правління, впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.

4.21 Банк виплачує члену Правління, 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 4 (чотири) роки (відстрочена винагорода).

4.22 Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в п. 4.21 цієї Політики підхід виплати члену Правління, 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.

4.23 Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена Правління, впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж 4 (чотири) роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про таке нарахування.

4.24 Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 4.21, 4.22 цієї Політики, до члена Правління, впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену Правління, впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

4.25 Період відстрочення починається з дня виплати члену Правління, впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Правління, 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.

4.26 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 усїєї відстроченої змінної винагороди) або

2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

4. 27 Зменшення, скасування, відстрочення змінної винагороди може бути проведено для члена Правління, впливової особи у випадку недосягнення працівником умов виплати такої винагороди, визначеними у внутрішніх нормативних документах в Банку, у разі погіршення фінансового стану Банку, виявлення фактів неприйнятної поведінки, порушення вимог законодавства, внутрішніх нормативних, розпорядчих, правостановлюючих документів, посадових інструкцій.

4. 28 Повернення вже сплаченої змінної винагороди здійснюється у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною, в порядку, у випадках та у строки, передбачені законодавством України, на підставі рішення суду.

4. 29 У випадку запровадження в Банку недержавного пенсійного забезпечення (додаткового до обов'язкового державного пенсійного забезпечення) члени Наглядової ради, Правління, впливові особи можуть брати участь в програмі такого додаткового пенсійного забезпечення.

4. 30 У Банку не застосовуються критерії виплати змінної винагороди в разі звільнення до з'ясування ефективності управління ризиками, досягнення цілей, виконання повноважень.

4. 31 Виплати зі звільнення проводяться відповідно до законодавства України.

5. ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

5. 1 Ця Політика визначає основні засади та порядок встановлення винагороди членам Наглядової ради.

5. 2 Розмір винагороди членів Наглядової ради залежить від їх кваліфікації, досвіду роботи загального та досвіду роботи у фінансово-банківській системі, інтенсивності праці на займаних посадах, важливості, складності виконуваних ними функцій, та повинен бути справедливим.

5. 3 Члени Наглядової ради Банку отримують фіксовану винагороду за виконання функцій члена Наглядової ради у розмірі, встановленому рішенням Загальних зборів та визначеному в договорі.

5. 4 Встановлення змінної винагороди членам Наглядової ради не передбачено.

5. 5 Фіксована винагорода членів Наглядової ради Банку одночасно:

- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Наглядової ради Банку в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності (ключовий критерій);
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком та членом Наглядової ради;
- достатня для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Наглядової ради його функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

5. 6 Винагорода членів Наглядової ради розумно обґрунтована стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

5. 7 Положення про винагороду членів Наглядової ради, яке затверджується Загальними зборами, визначає принципи та порядок винагороди членів Наглядової ради, вимоги до Звіту про винагороду членів Наглядової ради та має узгоджуватись з цією Політикою.

5.8 Строк дії договору між Банком та членом Наглядової ради визначається рішенням Загальних зборів, зазначається у договорі, його відлік розпочинається з моменту укладання договору. Договір діє на весь строк повноважень члена Наглядової ради.

5.9 Обсяг інформації про виплати винагороди членам Наглядової ради, що відбулися протягом звітного фінансового року, має міститися у річному звіті Банку.

6. ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ

6.1 Визначення розміру винагороди членам Правління Банку належить до компетенції Наглядової ради Банку.

6.2 Фіксована винагорода членів Правління Банку одночасно:

- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління Банку в організаційній структурі Банку та рівню його/її відповідальності (ключовий критерій);
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком та членом Правління;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління Банку його/її функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

6.3 Розмір змінної винагороди для членів Правління може бути пов'язаний з результатами діяльності Банку, а також виконанням індивідуальних завдань.

6.4 Змінна винагорода визначається Наглядовою радою з врахуванням результатів оцінки виконання плану роботи за підсумками року та оцінки рівня володіння відповідними компетенціями.

6.5 Комітет з питань призначень та винагород може надавати пропозиції Наглядовій раді Банку щодо змінної винагороди членів Правління згідно цієї Політики, Положення про винагороду членам Правління та чинного законодавства України.

6.6 Рішення про винагороду для членів Правління повинні бути об'єктивними, незалежними та вільними від неналежного впливу з боку Правління.

6.7 Положення про винагороду членам Правління, яке затверджується Наглядовою радою, визначає принципи та порядок винагороди членів Правління, вимоги до Звіту про винагороду членів Правління та має узгоджуватись з цією Політикою.

6.8 Строк дії договору, що укладається між Банком та членом Правління, визначається рішенням Наглядової ради, зазначається в договорі, його відлік розпочинається з моменту укладання договору. Договір діє на весь строк повноважень члена Правління.

6.9 Обсяг інформації про виплати винагороди членам Правління, що відбулися протягом звітного фінансового року, має міститися у річному звіті Банку

7. ВИНАГОРОДА ВПЛИВОВИХ ОСІБ (ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ)

7.1 Визначення розміру винагороди впливовим особам належить до компетенції Правління Банку, за виключенням працівників, для яких розмір винагороди затверджується Наглядовою радою Банку.

7.2 Фіксована винагорода впливової особи одночасно:

- відповідає рівню професійного досвіду, місцю впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його/її відповідальності (ключовий критерій);

- має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору, укладеного між Банком та впливовою особою;
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його/її відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання впливової особою його/її функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

7.3 Розмір змінної винагороди для впливових осіб може бути пов'язаний з результатами діяльності Банку, а також виконанням індивідуальних завдань.

7.4 Змінна винагорода визначається Правлінням, Наглядовою радою з врахуванням результатів оцінки виконання плану роботи за підсумками року та оцінки рівня володіння відповідними компетенціями.

7.5 Рішення про винагороду для впливових осіб повинні бути об'єктивними, незалежними та вільними від неналежного впливу.

7.6 Положення про винагороду впливових осіб, яке затверджується Наглядовою радою Банку, визначає принципи та порядок винагороди впливових осіб, вимоги до Звіту про винагороду впливових осіб та та має узгоджуватись з цією Політикою.

7.7 Строк дії трудового договору визначається рішенням Правління та зазначається у трудовому договорі.

7.8 Обсяг інформації про виплати винагороди впливовим особам, що відбулися протягом звітнього фінансового року, має міститися у річному звіті Банку.

8. ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ (ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ) ТА СУТТЄВИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ БАНКУ

8.1 Відповідальним органом Банку за визначення впливових осіб та суттєвих структурних підрозділів Банку є Наглядова рада Банку.

8.2 Центру розвитку, навчання та мотивації персоналу формує:

- пропозиції щодо визначення впливових осіб та перелік таких осіб;
- пропозиції щодо визначення суттєвих структурних підрозділів Банку та перелік суттєвих структурних підрозділів,

які подає на розгляд Комітету з питань призначень та винагород для попереднього вивчення і підготовки до розгляду на засіданні Наглядової ради та Наглядовій раді для затвердження.

У разі необхідності, до процесу визначення впливових осіб та суттєвих структурних підрозділів Банку можуть залучатися інші підрозділи та посадові особи Банку.

8.3 Відповідні пропозиції щодо визначення впливових осіб розробляються на підставі наступних критеріїв (зазначається у відношенні до профілю ризику в Банку):

8.3.1. Основні якісні критерії:

- 1) є членом органу управління/контролю;
- 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 пп. 6 пп. 8.3.1 п. 8.3 цієї Політики, або накладення заборони (вето) на такі рішення;

8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в пп. 1-7 пп. 8.3.1 п. 8.3. цієї Політики.

8.3.2. Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до впливових осіб 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 70000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України 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 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України 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 пр. 4 пп. 8.3.2 п. 8.3. цієї Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

б) 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 пп. 6 пп. 8.3.2 п. 8.3. цієї Політики, 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 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату укладення відповідної угоди;

9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в пп. 1-8 пп. 8.3.2 п. 8.3. цієї Політики.

8.3.3. Кількісний критерій:

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 України 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 1000 працівників).

8.4 До переліку впливових осіб має бути включено працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв.

8.5 Банк з урахуванням специфіки своєї діяльності може додатково визначити власні якісні та кількісні критерії визначення впливових осіб.

8.6 Відповідні пропозиції щодо визначення, затвердження та перегляду переліку суттєвих структурних підрозділів мають ґрунтуватися 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.

8.7 До переліку суттєвих структурних підрозділів має бути включений 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).

8.8 Банк з урахуванням специфіки своєї діяльності має право додатково визначити інші власні критерії віднесення структурного підрозділу до переліку суттєвих структурних підрозділів (як такого, що має значний вплив на достатність внутрішнього капіталу за економічною перспективою).

8.9 Оформлення результатів визначення впливових осіб та суттєвих структурних підрозділів здійснюється шляхом затвердження переліку впливових осіб і переліку суттєвих структурних підрозділів Наглядовою радою Банку з урахуванням пропозицій Центру розвитку, навчання та мотивації персоналу та рішень (рекомендацій) Комітету з питань призначень та винагород, про що складається відповідний протокол засідання Наглядової ради.

8.10 Перегляд переліку впливових осіб та переліку суттєвих структурних підрозділів проводиться на підставі пропозицій Центру розвитку, навчання та мотивації персоналу з урахуванням рекомендацій Комітету з питань призначень та винагород та здійснюється у міру необхідності (зміни організаційної структури Банку / зміни складів колегіальних органів тощо), але не рідше 1 (одного) разу на рік і може збігатись із строками періодичного перегляду цієї Політики.

8.11 Банк письмово повідомляє акціонерам Банку (не рідше одного разу на рік) та Національному банку України (не рідше одного разу на рік та на його вимогу) про впливових осіб. Банк надає відповідне письмове повідомлення разом з переліком впливових осіб та протоколом засідання Наглядової ради Банку, яким такий перелік затверджено.

9. ВИНАГОРОДА ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ КОНТРОЛЮ ТА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПІДПОРЯДКОВАНІ НАГЛЯДОВІЙ РАДІ БАНКУ

9.1 Наглядова рада Банку встановлює розмір фінансового забезпечення в частині бюджетів підрозділів контролю та працівників, які підпорядковані Наглядовій раді Банку, установлює розмір винагороди ССО, СРО, Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу Банку, керівника та працівників Служби внутрішнього аудиту, Корпоративного секретаря та здійснює контроль за їх виконанням/дотриманням.

9.2 Винагорода СРО, ССО та працівників Управління ризик-менеджменту, Служби комплаєнс, а також Відповідального працівника та Служби фінансового моніторингу не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю, та має сприяти комплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю.

9.3 Змінна частина винагороди СРО, ССО та працівників Управління ризик-менеджменту, Служби комплаєнс, Відповідального працівника та Служби фінансового моніторингу має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності.

9.4 Винагорода працівників Служби внутрішнього аудиту, у тому числі керівника Служби внутрішнього аудиту Банку, не пов'язана з фінансовими результатами структурних підрозділів, у яких проводиться аудиторська перевірка (аудит). Комітет з питань призначень та винагород надає Наглядовій раді рекомендації щодо затвердження фінансового забезпечення в частині розміру винагороди СРО, ССО та працівників Управління ризик-менеджменту, Служби комплаєнс, а також Відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу та Служби фінансового моніторингу, керівника та працівників Служби внутрішнього аудиту, Корпоративного секретаря, а також рекомендації щодо бюджету зазначених працівників та підрозділів.

9.5 Для працівників, визначених у цьому розділі Політики, винагорода встановлюється у відповідності до вимог законодавства, цієї Політики та Положення про винагороду впливових осіб (осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку) в межах затвердженого бюджету відповідних підрозділів.

10. ВИНАГОРОДА ПРАЦІВНИКІВ ІНШИХ ПІДРОЗДІЛІВ ТА/АБО ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

10.1 Правління Банку з урахуванням норм цієї Політики встановлює розмір винагороди інших працівників Банку.

10.2 Для уникнення конфлікту інтересів винагорода працівників підрозділу кредитного адміністрування не повинна залежати від таких показників, як обсяг кредитів та обсяг прибутку, отриманого Банком у короткостроковому періоді.

10.3 Винагорода працівників підрозділу по роботі з проблемними активами, не повинна залежати від результатів роботи підрозділів, які здійснюють активні банківські операції, та повинна сприяти укомплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю.

10.4 Основні принципи та порядок винагороди іншим підрозділам та працівникам Банку регламентовані цією Політикою.

11. ВИМОГИ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ БАНКУ ЯК ТОРГІВЦЯ НА ФОНДОВОМУ РИНКУ

11.1 Банк як торговець визначає та впроваджує цю Політику та практику винагороди за відповідними внутрішніми процедурами, враховуючи інтереси усіх клієнтів, з метою забезпечення справедливого поводження з клієнтами та недопущення порушення їх інтересів практикою винагороди, прийнятою в короткостроковій, середньостроковій або довгостроковій перспективі.

11.2 Політика та практика винагороди розроблені з метою не створювати конфлікт інтересів або стимул, який може призвести до того, що відповідні особи нададуть перевагу власним інтересам або інтересам Торговця, тим самим завдаючи шкоди будь-якому клієнту.

11.3 Банк як торговець забезпечує застосування цієї Політики та практики винагороди до всіх відповідних осіб, які прямо чи опосередковано впливають на інвестиційні послуги, що надаються Торговцем, та інших дій Торговця, незалежно від типу клієнтів, в такий спосіб, щоб

винагорода таких осіб та подібні стимули могли попередити конфлікт інтересів, що спонукає їх діяти проти інтересів будь-якого клієнта Торговця.

11.4 Політика затверджується Наглядовою радою після проведення консультації з ССО Банку. Керівництво Торговця відповідає за щоденну реалізацію політики винагорода та моніторинг комплаєнс-ризиків, пов'язаних з цією Політикою.

11.5 Винагорода та аналогічні стимули не повинні винятково або переважно спиратися на кількісні комерційні показники та повинні в повній мірі враховувати відповідні якісні показники, що відображають виконання застосовуваних правил, справедливе ставлення до клієнтів та якість послуг, що надаються клієнтам.

11.6 Баланс між постійними та змінними складовими винагорода повинен зберігатися постійно, щоб структура винагорода не створювала перевагу інтересів Торговця чи його відповідних осіб над інтересами будь-якого клієнта.

11.7 Банк як торгівець забезпечує усунення будь-якого прямого зв'язку між винагородою відповідних осіб, які головним чином займаються однією діяльністю, та винагородою або доходами, отриманими іншими відповідними особами, які головним чином займаються іншою діяльністю, якщо може виникнути конфлікт інтересів у відношенні такої діяльності.

12. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

12.1 У відповідності до вимог Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 р. № 88, Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 р. № 64 та внутрішніх нормативних документів у Банку впроваджена система внутрішнього контролю, у т.ч. щодо системи винагорода Банку, яка ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку, які задіяні в процесі впровадження та супроводження політики винагород, із застосуванням моделі трьох ліній захисту, а саме:

Перша лінія захисту - на рівні підрозділів підтримки, що задіяні в процесі впровадження та супроводження системи винагорода, визначеної цією Політикою, положеннями про структурні підрозділи, посадовими інструкціями (з урахуванням розмежування функцій), зокрема: Центр розвитку, навчання і мотивації персоналу, Відділ кадрового адміністрування, Управління внутрішньобанківських операцій та звітності, Юридичне управління та інші (за необхідності). Зазначені структурні підрозділи здійснюють функції, визначені цією Політикою, положеннями про структурні підрозділи, посадовими інструкціями, приймають ризики в процесі своєї діяльності та несуть відповідальність за поточне управління цими ризиками, здійснюють заходи контролю у порядку, визначеному цією Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

На цій лінії захисту внутрішній контроль здійснюється за наступними видами контролів: попередній, поточний, та подальший в залежності від функціональних обов'язків відповідного структурного підрозділу. Друга лінія захисту - на рівні Управління ризик-менеджменту та Служби комплаєнс, мінімальні вимоги щодо діяльності яких встановлені в Положенні про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженому постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 р. № 64 та Положенні про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженому постановою Національного банку України від 02.07.2019 р. № 88, зокрема: вимірювання, аналіз та оцінка операційних ризиків та інших ризиків, що виникають в процесі впровадження та супроводження системи винагорода (Управління ризик-менеджменту); контроль за дотриманням норм законодавства та внутрішніх нормативних документів Банку (Служба комплаєнс) та виконання інших функцій контролю у відповідності до функцій Управління ризик-менеджменту та Служби комплаєнс, визначених внутрішніми нормативними документами з питань управління ризиками.

На другій лінії захисту Служба комплаєнс за участі Управління ризик-менеджменту аналізує, оцінює, узагальнює, складає консолідований звіт з моніторингу системи внутрішнього контролю, на підставі інформації, наданої підрозділами підтримки на першій лінії захисту, з наданням відповідних рекомендацій. Моніторинг ефективності системи внутрішнього контролю, документальне оформлення його результатів здійснюється у порядку, визначеному Політикою системи внутрішнього контролю АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», затвердженою протоколом Наглядової ради Банку від 16.12.2019 р. № 68. Третя лінія захисту - на рівні Служби внутрішнього аудиту, яка здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої ліній захисту та загальну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю з урахуванням вимог, установлених Положенням про організацію внутрішнього аудиту в банках України, затвердженим постановою Правління Національного банку України від 10.05.2016 р. № 311, Положенням про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженим постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 р. № 64, Положенням про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженим постановою Національного банку України від 02.07.2019 р. № 88.

12.2 Контроль та відповідальність за організацію та здійснення процедур винагороди, визначених цією Політикою, покладається на керівників підрозділів Банку, що задіяні в процесі організації та здійснення відповідних процедур винагородди, у межах своїх функціональних обов'язків, визначених положеннями про структурні підрозділи Банку, цією Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами Банку. Керівники цих структурних підрозділів Банку забезпечують контроль за виконанням підлеглими працівниками посадових обов'язків, передбачених посадовими інструкціями, цією Політикою та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

12.3 Управління ризиками.

Системі винагороди, яка реалізується в рамках цієї Політики, притаманні наступні види ризиків:

операційні ризики - управління даним видом ризиків будується на принципах контролю в частині розрахунків, в частині ризиків, що виникають при здійсненні операцій; подальшого здійснення аналізу та оцінки операційного інциденту за фактом отримання інформації від підрозділів першої лінії захисту;

комплаєнс-ризиками – управління даним видом ризиків здійснюється шляхом дотримання вимог законодавства, враховуючи вимоги нормативно-правових актів НБУ, внутрішніх нормативних документів Банку; управління конфліктами інтересів тощо.

12.4 Дотримання вимог законодавства, враховуючи вимоги нормативно-правових актів НБУ, здійснюється шляхом:

розробки внутрішніх нормативних документів, які регламентують впровадження та супроводження політики та системи винагороди;

розподілу в межах організаційної структури Банку повноважень, обов'язків та відповідальності між підрозділами;

обмеження доступу до інформаційних систем, включаючи санкціонування допуску до комп'ютерних програм та даних;

регламентації та забезпеченням контролю над відповідністю відображення операцій, що включає контроль за дотриманням реалізації вимог Політики, належним відображенням операцій у бухгалтерському обліку, фінансовій та статистичній звітності, інформуванням керівників Банку відповідного рівня, Служби комплаєнс про виявлені порушення, помилки і недоліки;

контролю за інформаційними системами та технологіями Банку під час їх придбання, розроблення або супроводження та інші процедури контролю, запроваджені внутрішніми нормативними документами Банку, згідно з вимогами Положенням про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженим постановою Національного банку України від 02.07.2019 р. № 88.

12.5 Управління ризиками, притаманними процесам, які регламентує ця Політика, здійснюється відповідно до внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема: Стратегії

управління ризиками АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Політики управління ризиком ліквідності АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Політики управління операційним ризиком АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Політики управління комплаєнс-ризиком АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», Політики запобігання конфліктам інтересів АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ» та іншими внутрішніми нормативними документами, що регламентують питання управління ризиками.

12.6 З метою ефективного управління та мінімізації ризиків, здійснюється комплекс заходів, спрямованих на зниження ймовірності настання подій та обставин, що призводять до операційних збитків та/або на зменшення розмірів потенційних операційних збитків.

13. ВИМОГИ ДО ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ ТА ПОРЯДОК ЇХ РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ

13.1 Цією Політикою визначено 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 законодавством.

13.2 Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Наглядової ради, Правління, 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 Наглядової ради, Правління, впливовим особам;

4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Наглядової ради, Правління, 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.

13.3 Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління, 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.

13.4 Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Наглядової ради, Правління, 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 звітнього фінансового року;

2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Наглядової ради, Правління, впливових осіб протягом звітнього фінансового року.

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

13.6 Зазначені в п. 13.2. – 13.5. розділу 13 цієї Політики вимоги до Звіту про винагороду можуть бути сконкретизовані та уточнені в Положенні про винагороду членам Наглядової ради, Положенні про винагороду членам Правління, Положенні про винагороду впливових осіб (осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку).

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

1) фактичної присутності члена Наглядової ради на засіданнях Наглядової ради та її комітетів, до складу яких такий член входить, або причини його відсутності;

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової ради Банку (уключаючи повідомлення конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради Банку;

13.8 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.

13.9 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).

13.10 Загальні збори затверджують Звіт про винагороду членів Наглядової ради за поданням Наглядової ради після його попереднього розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.

13.11 Наглядова рада затверджує Звіти про винагороду членів Правління, впливових осіб за поданням і після їх розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.

13.12 Банк розміщує Звіти про винагороду, виплачену членам Наглядової ради та Правління, впливовим особам протягом звітнього фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження уповноваженим органом Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

14. ЗАКЛЮЧНІ І ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

14.1 Ця Політика набуває чинності з дати затвердження рішенням Наглядової ради Банку.

14.2 Ця Політика розроблена для внутрішнього використання працівниками Банку і не підлягає передаванню іншим особам, які не є працівниками Банку, за винятком випадків, передбачених законодавчими чи іншими нормативно-правовими актами України.

14.3 Зміни та доповнення до Політики затверджуються Наглядовою радою Банку та оформлюються або окремим документом, або шляхом викладення Політики в новій редакції. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції документу.

14.4 У випадку невідповідності будь-якої частини цієї Політики законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі й у зв'язку з прийняттям нових законодавчих актів, або внесенням змін до діючих, ця Політика буде діє в частині, яка не суперечить законодавству України та нормативним актам Національного банку України.

14.5 Усі питання, які не врегульовані цією Політикою, регулюються іншими законодавчими та нормативно-правовими актами України, внутрішніми документами Банку.

Відповідальність за актуалізацію цієї Політики покладається на Центр розвитку, навчання та мотивації персоналу.

14.6 Ця Політика переглядається у міру необхідності, але не рідше 1 (одного) разу на рік.

14.7 Банк розміщує цю Політику на власній вебсторінці в мережі Інтернет із забезпеченням можливості її перегляду.

14.8 Відповідальність за актуалізацію цієї Політики покладається на Центр розвитку, навчання та мотивації персоналу.

14.9 За консультаціями щодо цієї Політики працівники Банку мають звертатися до Центр розвитку, навчання та мотивації персоналу.

15. ЛИСТ УЗГОДЖЕННЯ

Посада	Підпис	ПІБ	Дата
Голова Правління		Вікторія АНДРЕЄВСЬКА	
Заступник Голови Правління		Микола ОНИЩЕНКО	
Головний бухгалтер		Олександра МАРКІНА	
Начальник Юридичного управління		Микола ПАНЧУК	
Начальник Служби комплаєнс		Вікторія САВРАНЧУК	
Начальник Управління ризик-менеджменту		Юрій СКІТЕР	
Розробник:		Олена МАСЮТІНА	