

ЗАТВЕРДЖЕНО
протоколом
засідання Наглядової ради
АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
«29» квітня 2024р. N 29

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ (ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА
ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ
БАНКУ)
Версія 1.00**

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	ІПБ відповідального за супроводження документу
	номер	дата	назва		
1.00	29	29.04.2024	Протокол засідання Наглядової ради	Затверджена версія 1.00.	Олена МАСЮТІНА

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	4
2. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ТА РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ...8	
3. ВИДИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ, ПОРЯДОК ТА УМОВИ ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ.....	8
4. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	13
5. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ.	15
6. ЗАКЛЮЧНІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ	17

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Терміни та їх визначення

Термін	Визначення
Винагорода	Матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання впливової особи за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між такою впливовою особою та Банком договору та/або 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.
Виплати зі звільнення	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).
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/трудоий договір, що укладений або може бути укладений з членами Правління, впливовими особами, працівниками, які не є членами Правління, впливовими особами.
Заробітна плата	Винагорода, обчислена в грошовому виразі, яку отримують працівники за виконану роботу.
Звіт про винагороду	Документ, який містить інформацію щодо винагороди членів Правління, впливових осіб, передбачену чинним законодавством та внутрішніми нормативними документами Банку, затверджений Наглядовою радою Банку.
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 телефона, службовий

	автомобіль, навчання, оплата відпусток, лікарняних тощо).
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 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 Політиці винагороди АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ».
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 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;
Фіксована винагорода	<p>Складова винагороди впливової особи, яка:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; може не залежати від результатів діяльності Банку; може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України; не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком; має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати; має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання впливовою особою його (її) функцій у Банку; не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

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

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»
Положення	Положення про винагороду впливових осіб (осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку) 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»
договір	Договір про виконання функцій члена Правління або впливової особи/контракт/ трудовий договір
Наглядова рада	Наглядова рада АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»

Правління	Правління АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»
Підрозділи контролю	Управління ризик-менеджменту, Служба комплаєнс, Служба внутрішнього аудиту

1.3. Дане Положення розроблене відповідно до вимог:

Закону України «Про банки і банківську діяльність»;

Закону України «Про акціонерні товариства»

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 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 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;

Статуту АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»;

Кодексу корпоративного управління АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»;

Положення про Наглядову раду АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»;

Положення про Правління АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ»;

Політики винагороди 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;

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

Колективного трудового договору Банку.

1.4 Положення про винагороду впливових осіб (осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку) АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ» є внутрішнім нормативним документом АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», що описує систему винагороди впливових осіб, визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди впливових осіб Банку, загальні принципи та критерії для встановлення та виплати фіксованої та змінної винагороди, вимоги до Звіту про винагороду впливових осіб.

1.5 Положення розроблено з урахуванням створеної в Банку системи розподілу повноважень у прийнятті рішень, корпоративного управління, вимог Кодексу поведінки (корпоративної етики) АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ», вимог внутрішніх нормативних документів щодо управління ризиками та засадам відповідальної ділової поведінки на ринку.

1.6 Положення є прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів та недопущення дискримінації, відповідає Політиці управління ризиками, націлене на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту, відповідає вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства, відповідає створеній у Банку системі розподілу

повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, Кодексу поведінки (корпоративної етики) АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ».

1.7 Правила виплати винагороди, встановлені Положенням, застосовуються для впливових осіб, порядок та критерії визначення яких встановлюються Політикою, внутрішніми нормативними документами Банку та законодавством України.

1.8 Керівні принципи, визначені у цьому Положенні, поширюються виключно на впливових осіб Банку.

2. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ ТА РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ

2.1 Працівники, які є впливовими особами, призначаються на посаду згідно рішення Наглядової ради або рішення Правління або наказу Голови Правління Банку.

2.2 Відповідальний працівник, СРО, ССО, керівник Служби внутрішнього аудиту вступають на посаду після їх погодження Національним банком України.

Критерії, порядок визначення впливових осіб Банку та порядок затвердження переліку впливових осіб визначається Політикою.

2.3 Винагорода впливовим особам базується на наступних основних принципах:

- відповідність бізнес стратегії довгостроковим цілям Банку його інтересам та цінностям;
- запобігання конфлікту інтересів;
- сприяння ефективному управлінню ризиками в частині уникнення стимулювання прийняття надмірного ризику;
- залежність винагороди від професійних ділових якостей впливової особи, розміру та складності повноважень, що виконуються ним (нею), результатів діяльності Банку;
- відповідність ринковим показникам винагороди (при наявності інформації);
- диференціація винагороди в залежності від виконуваних повноважень (зокрема, участь у комітетах Правління);
- винагорода є справедливою компенсацією за виконання впливовою особою покладених на нього (неї) посадових обов'язків;
- політика щодо винагороди впливових осіб є гендерно нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці осіб чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

2.4 Встановлення винагороди здійснюється:

- 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.
- Рішенням Правління для: впливових осіб та інших працівників.

3. ВИДИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ, ПОРЯДОК ТА УМОВИ ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ

3.1 Види та розмір винагороди впливових осіб встановлюються та затверджуються рішенням Наглядової ради або Правління з урахуванням розподілу повноважень, передбаченого п. 2.4 цього Положення, та підпорядкування впливової особи

3.2 Розмір винагороди впливових осіб 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.

3.3 Розмір, умови, порядок виплати винагороди зазначаються в договорі, який може бути укладено з впливовою особою.

3.4 Винагорода впливовим особам має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

3.5 Винагорода впливовим особам може включати наступні складові винагороди:
- фіксовану винагороду, яка включає основну заробітну плату. Основна заробітна плата встановлюється у вигляді посадового окладу.

Розмір посадових окладів впливових осіб залежить від складності роботи, що виконується, професійно-ділових якостей, фінансового результату діяльності Банку.

Посадовий оклад впливовим особам встановлюється відповідним колегіальним органом згідно п. 2.4 та 3.1 цього Положення і не може зменшуватися, крім випадків, передбачених діючим законодавством.

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

Посадові оклади впливових осіб можуть переглядатися в сторону збільшення в залежності від професійних, ділових якостей та інтенсивності праці. Рішення про підвищення впливовим особам посадового окладу приймає відповідний колегіальний орган згідно п. 2.4 та 3.1 цього Положення;

- змінну винагороду, 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);

- додаткові пенсійні виплати, включаючи випадки дострокового виходу на пенсію впливових осіб (у випадку запровадження таких додаткових пенсійних виплат).

3.6 Фіксована частина винагороди впливових осіб встановлюється за рішенням відповідного колегіального органу згідно п. 2.4 та 3.1 цього Положення та зазначається в договорі, який може бути укладений з впливовою особою відповідно до законодавства України.

3.7 У випадку укладення договорів із ССО, СРО, керівником Служби внутрішнього аудиту та іншими впливовими особами, які підпорядковуються Наглядовій раді, такі договори підписуються від імені Банку Головою Наглядової ради Банку або особою, яку уповноваженою на це Головою Наглядової ради.

У випадку укладення договорів з впливовими особами, які підпорядковуються Правлінню, такі договори підписуються від імені Банку Головою Правління або особою, яку уповноваженою на це Головою Правління.

Строк дії договору, що укладається між Банком та впливовою особою, визначається рішенням Наглядової ради або Правління (залежно від підпорядкування впливової особи), зазначається в договорі, його відлік розпочинається з дати укладання договору. Договір діє на весь строк повноважень впливової особи.

Умови договорів можуть бути переглянуті Наглядовою радою або Правлінням (залежно від підпорядкування впливової особи) з урахуванням здійснюваних функцій та ефективності діяльності впливових осіб.

3.8 Фіксована винагорода - складова винагороди впливової особи, яка одночасно:
- ґрунтується на зазначених критеріях;
- має наперед визначений розмір;

- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності впливової особи, як це передбачено в посадовій інструкції та/або в умовах укладеного з ним (нею) договору;

- 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;

- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;

- не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;

- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;

- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання впливовою особою його (її) функцій у Банку;

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

3.9 Розмір фіксованої винагороди впливовим особам має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну частину винагороди, якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.

3.10 Змінна винагорода складається з додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат (надбавки, доплати, преміальні виплати, заохочувальні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством та внутрішніми нормативними документами Банку), які виплачуються згідно рішення відповідного колегіального органу згідно п. 2.4 та 3.1 цього Положення та/або договору, укладеного з впливовою особою, та/або Правил преміювання за результатами діяльності працівників АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ» та/або окремих внутрішніх документів Банку щодо порядку преміювання впливових осіб та відповідно до законодавства України.

3.11 Банк, у разі встановлення змінної винагороди впливовим особам, керується принципами, визначеними Політикою.

3.12 Розмір змінної винагороди для впливових осіб, окрім ССО, СРО, керівника Служби внутрішнього аудиту та інших впливових осіб, які підпорядковуються Наглядовій раді, може бути пов'язаний з результатами діяльності Банку, а також виконанням індивідуальних завдань.

3.13 Змінна винагорода визначається відповідним колегіальним органом згідно п. 2.4 та 3.1 цього Положення з врахуванням результатів оцінки виконання плану роботи за підсумками року та оцінки рівня володіння відповідними компетенціями.

3.14 Комітет з питань призначень та винагород може надавати пропозиції Наглядовій раді Банку щодо змінної винагороди підпорядкованих їй впливових осіб згідно Політики, цього Положення та чинного законодавства України.

3.15 Прийняття рішення щодо виплати змінної винагороди впливовим особам 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), уключених до поточного результату діяльності.

3.16 Банк нараховує / виплачує змінну винагороду впливовим особам з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), підпорядкованих структурних підрозділів та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

3. 17 Банк має право відкликати виплату будь-якої змінної частини винагороди, якщо буде доведено, що вона була здобута за рахунок неетичних або кримінальних дій впливової особи, 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.

3. 18 Зменшення, скасування змінної винагороди має проводитись на підставі окремого рішення відповідного колегіального органу згідно п. 2.4 та 3.1 цього Положення, за умови наявності обґрунтування підстав для прийняття такого рішення.

3. 19 У випадку відстрочення виплати змінної винагороди Банк під час здійснення виплат впливовим особам відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

3. 20 Наглядова рада або Правління (залежно від підпорядкування впливової особи) мають право прийняти рішення щодо виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, зменшення/скасування її виплати, повернення вже сплаченої змінної винагороди.

3. 21 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;
- 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 України прийняв рішення про:
 - віднесення Банку до категорії проблемних;
 - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
- 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.

3. 22 Для зменшення / скасування / повернення змінної винагороди Банк має використовувати системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунку умовного зберігання (ескроу) (далі - ескроу-рахунок).

Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунку та не сплачені впливовій особі у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) впливової особи, повертаються Банку.

3. 23 Порядок, умови, критерії зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди мають бути включені до умов договорів, які можуть бути укладені з впливовими особами.

3. 24 Наглядова рада для впливових осіб може встановлювати обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з

дотриманням того, що змінна винагорода впливових осіб за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди за цей рік.

3. 25 Банк виплачує впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:

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

- відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж 4 (чотири) роки (відстрочена винагорода).

3. 26 Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в п. 3.25 цього Положення підхід виплати впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

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

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

3. 27 Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди 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.

3. 28 Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 3.25, 3.26 цього Положення, до впливової особи, якщо розмір належної до виплати такій впливовій особі 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 впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

3. 29 Період відстрочення починається з дня виплати впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена 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.

3. 30 Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

- 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

- повної виплати в кінці періоду відстрочення.

3. 31 Зменшення, скасування, відстрочення змінної винагороди може бути проведено для впливової особи у випадку недосягнення впливовою особою 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.

3. 32 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.

3. 33 Змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення

запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

3.34 Виплата частини змінної винагороди впливовим особам може бути відстрочена на період, який визначається Наглядовою радою або Правління (залежно від підпорядкування впливової особи), та не може становити менше ніж 4 (чотири) роки. Частка змінної винагороди впливових осіб, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою або Правління (залежно від підпорядкування впливової особи) та повинна становити не менше 40% (для випадку, передбаченого пп. 2 п. 4.21 Політики) або 60% (для випадків, передбачених п. 4.22, 4.23 Політики).

3.35 Наглядова рада або Правління (залежно від підпорядкування впливової особи) приймає рішення щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди впливовій особі в разі виявлення фактів, наведених у п. 4.16 Політики.

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

3.37 Належна до виплати винагорода впливовим особам зменшується на суму податків, зборів та інших платежів, що передбачені законодавством України.

3.38 Виплата фіксованої та змінної винагороди здійснюється в національній валюті України шляхом безготівкового перерахування коштів на поточні рахунки.

3.39 Строки виплати фіксованої винагороди визначаються рішенням Наглядової ради або Правління (залежно від підпорядкування впливової особи) та/або договорами (у випадку їх укладення).

Строки виплати змінної винагороди визначаються договорами та/або рішенням Наглядової Ради або Правління (залежно від підпорядкування впливової особи).

3.40 Для впливових осіб існують наступні програми стимулювання:

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

3.41 Додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію впливових осіб) в Банку не запроваджені.

У випадку запровадження в Банку недержавного пенсійного забезпечення (додаткового до обов'язкового державного пенсійного забезпечення) впливові особи можуть брати участь в програмі такого додаткового пенсійного забезпечення.

3.42 Виплати зі звільнення проводяться відповідно до законодавства України та/або умов договорів у випадку їх укладення.

3.43 Сума винагороди кожної впливової особи є інформацією з обмеженим доступом.

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

3.45 Підходи та методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи ССО, CRO, керівника Служби внутрішнього аудиту, Відповідального працівника, викладено в Порядку проведення оцінки відповідності керівників Банку, керівників підрозділів контролю АБ «КЛІРИНГОВИЙ ДІМ» кваліфікаційним вимогам.

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

4. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

4.1 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 винагороди 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 винагороди, визначеної 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 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 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 винагороди (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.

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

4.3 Управління ризиками.

Системі винагороди, яка реалізується в рамках 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 Національного банку України, внутрішніх нормативних документів Банку; управління конфліктами інтересів тощо.

4.4 Дотримання вимог законодавства, враховуючи вимоги нормативно-правових актів Національного банку України, 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.

4.5 Управління ризиками, притаманними процесам, які регламентує Політика та це Положення, 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.

4.6 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.

5. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ.

5.1 Звіт про винагороду має містити інформацію щодо:

- сум винагороди, які були нараховані/виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);

- строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);

- фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої впливовим особам змінної винагороди;

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

5.2 Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

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

- підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі.

5.3 Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за 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.

5.4 Звіт про винагороду впливових осіб повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:

- участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітнього фінансового року;

- участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно впливових осіб протягом звітнього фінансового року.

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

5.6 Уся інформація щодо сум винагороди, отриманої впливовими особами Банку наводиться у Звіті в цілому (сукупно) за всіма впливовими особами без деталізації таких сум у розрізі кожної окремої впливової особи Банку.

5.7 Інформація в Звіті розкривається (оприлюднюється) за погодженням з впливовими особами, що передбачається у договорі (у випадку його укладення) або шляхом надання окремої згоди.

5.8 Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж встановлено цим Положенням.

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

5.10 Банк розміщує Звіт про винагороду впливових осіб на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості його перегляду.

6. ЗАКЛЮЧНІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 6.1 Наглядова рада затверджує Положення після його попереднього розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.
- 6.2 Банк розміщує Положення на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості перегляду.
- 6.3 Це Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою радою.
- 6.4 Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються Наглядовою радою Банку після їх попереднього розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.

ЛИСТ УЗГОДЖЕННЯ

Посада	Підпис	ПІБ	Дата
Начальник Управління внутрішньобанківських операцій та звітності		Любов КОЧУРОВА	
Начальник Управління ризик - менеджменту		Юрій СКІТЕР	
Начальник Служби комплаєнс		Вікторія САВРАНЧУК	
Начальник Юридичного управління		Микола ПАНЧУК	
Начальник Фінансового управління		Ігор ГУМЕН	
Розробник:		Олена МАСЮТІНА	