



АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «БАНК АВАНГАРД»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Наглядової ради
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«БАНК АВАНГАРД»
від 29.04.2024 № 5

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ В
АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ
«БАНК АВАНГАРД»

Київ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення про винагороди впливових осіб в АТ «БАНК АВАНГАРД» (далі – Положення) розроблено відповідно до вимог чинного законодавства України, зокрема Закону України «Про банки і банківську діяльність», Закону України «Про акціонерні товариства», Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління НБУ 814-рш від 03.12.2018, Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління НБУ від 30.11.2020 № 153, зі змінами (далі – Положення №153), Статуту АТ «БАНК АВАНГАРД» (далі – Банк), Політики про винагороди Банку тощо.
- 1.2. Положення є внутрішнім документом Банку, який визначає основні засади запроваджені в Банку системи винагороди впливових осіб Банку, а також порядок і умови виплати винагороди, форми виплати винагороди та строки виплати та регулює інші особливості встановлення та виплати винагороди впливових осіб Банку.
- 1.3. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховує стратегічні цілі Банку, сприяє дотримання корпоративних цінностей.
- 1.4. У цьому Положенні про винагороди терміни вживаються а такому значенні:
- 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/Голови Правління Банку.
- впливова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена Наглядової ради чи Правління;
- особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку** – працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у цій Політиці про винагороди та цього Положення;
- фіксована винагорода** - складова винагороди впливової особи, 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;
 - 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.
- змінна винагорода** – складова винагороди впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно із Політикою про винагороди Банку та цього Положення;
- виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором).

2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ

- 2.1. Визначення та реалізація політики винагороди в Банку здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.
- 2.2. Впливові особи мають право на повну оплату праці, що означає право на винагороду за виконану роботу, яка залежить від кваліфікації Впливової особи, складності, обсягу та якості виконаної роботи, докладених зусиль, та включає компенсацію та інші виплати, відповідно до умов, визначених у рішеннях Наглядової ради Банку.
- 2.3. Основні принципи формування винагороди:
- Винагорода має бути справедливою компенсацією впливовим особам Банку за їх діяльність в інтересах Банку;
 - Винагорода має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;
 - Структура винагороди та її розмір має бути прозорими і доступними для розуміння;
 - Винагорода виплачується лише в грошовій формі. Негрошові інструменти не використовуються Банком для виплати змінної винагороди;
 - Винагорода має стимулювати впливову особу діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків;
 - Винагорода впливових осіб має містити базову фіксовану частину винагороди; змінна частина винагороди може бути застосована окремим рішенням Наглядової ради Банку;

- Винагорода повинна бути гендерно нейтральною та визначатися з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності;
 - Застосування змінної складової винагороди здійснюється за заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності;
 - 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;
 - Встановлення співвідношення між фіксованою та змінною частинами винагороди, а саме: змінна винагорода члена Правління за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його фіксованої винагороди за цей рік.
- 2.4. Будь-яке рішення про встановлення розміру та виплату винагороди впливовій особі Банку приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, враховуючи фінансовий результат діяльності Банку та за умови дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності Банку та дотриманні (не порушення) інших нормативів Банку, встановлених відповідно до чинного законодавства України.
- 2.5. 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. УМОВИ І ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ

- 3.1. Впливові особи перебувають з Банком у трудових відносинах.
- 3.2. Банк укладає із впливовими особами Банку трудові договори на підставах і в порядку, передбачених трудовим законодавством України. Якщо інше не передбачено чинним законодавством України, Статутом Банку та рішенням Наглядової ради трудовий договір з впливовою особою є безстроковим і оформлюється наказом Голови Правління Банку.
- 3.3. Впливові особи Банку отримують щомісячну фіксовану винагороду, яка визначається рішенням Наглядової ради Банку та штатним розписом та виплачується згідно з нормами трудового законодавства України двічі на місяць.
- 3.4. Винагорода впливових осіб Банку встановлюється розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.
- 3.5. Наглядова рада Банку встановлює винагороду впливовим особам, беручи до уваги їх функції, Політику про винагороди в Банку та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників. Винагорода виплачується вказаним особам за виконання виробничих завдань і посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи. Така винагорода пов'язана також із ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим критеріям, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи вказаних працівників.
- 3.6. За рішенням Наглядової ради умови трудового договору можуть передбачати виплату змінної винагороди, зокрема, винагорода за результатами діяльності, додаткове пенсійне забезпечення, а також інші види компенсацій, зокрема, виплати зі звільнення, програми стимулювання тощо. Наглядовою радою може бути прийнято рішення про виплату індивідуальної винагороди – додаткової заробітної плати (щомісячні премії, премії за результатами роботи за рік, заохочувальні виплати, надбавки тощо) за виконання виробничих завдань і функцій. Впливовій особі можуть бути виплачені інші види компенсаційних виплат, зокрема, виплати зі звільнення, відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, інші виплати передбачені трудовим законодавством тощо, що не вимагає окремого рішення Наглядової ради.
- 3.7. Якщо інше не буде прийнято та передбачено рішенням Наглядової ради Банку та цим Положенням, в Банку:
- не передбачається програми стимулювання впливових осіб чи заохочувальні виплати;
 - не передбачається системи негрошового стимулювання впливових осіб Банку;
 - не передбачається виплата винагороди в разі звільнення працівника до виходу на пенсію, додаткових пенсійних виплат (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію впливових осіб);
 - не передбачається здійснення додаткових виплат зі звільнення;
 - не передбачається виділення складових винагороди за функцією управління.
- 3.8. Розмір виплати фіксованої частини винагороди впливовим особам Банку встановлюється рішенням Голови Правління, крім винагороди Керівнику Служби управління ризиками, Керівнику та працівникам Служби внутрішнього аудиту та Керівнику Служби комплаєнс Банку, яка встановлюється рішенням Наглядової ради Банку. Умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої винагороди впливовим особам Банку встановлюється чинним законодавством України.
- 3.9. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої

- змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.
- 3.10. Критеріями визначення розміру фіксованої винагороди є:
- 3.10.1. професійний досвід;
- 3.10.2. визначені функціональні обов'язки;
- 3.10.3. рівень відповідальності.
- 3.11. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.
- 3.12. При формуванні та визначенні розміру винагороди впливовій особі Банку, що є відповідальною особою з фінансового моніторингу, необхідно забезпечити його незалежність та неупередженість при прийнятті рішень, які обумовлені вказаним поєднанням. Не допускається встановлення залежності формування та визначення розміру винагороди такої впливової особи від досягнення певних фінансових результатів/показників.
- 3.13. Впливові особи можуть отримувати змінну винагороду, до якої також відноситься разові виплати, здійснені за рішенням Наглядової ради Банку.
- Змінна винагорода всім впливовим особам виплачується лише на підставі окремого рішення Наглядової ради Банку.
- 3.14. Банк при встановленні змінної винагороди впливовим особам керується такими принципами:
- 1) сума винагороди впливової особи визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівника враховує кількісні та якісні критерії;
- 2) оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку;
- 3) змінна винагорода впливовим особам, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним органом / підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.
- Під час здійснення виплат впливовим особам відстроченої змінної винагороди Банк продовжує оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників і враховує ці результати під час здійснення відповідних виплат.
- 3.15. Умовою (підставою) прийняття рішення про встановлення змінної винагороди впливовим особам Банку є результати їх щорічної атестації, як працівників Банку відповідно до Положення про управління персоналом Банку.
- Результати такої атестації доводиться до відома Наглядової ради до прийняття нею рішення про встановлення змінної винагороди.
- 3.16. Банк нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та впливової особи, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.
- 3.17. Рішення про виплату впливовій особі змінної частини винагороди приймається Наглядовою радою Банку з урахуванням оцінки її діяльності та її ефективності, а також наступних критеріїв:
- 3.17.1. посади, які займають впливові особи;
- 3.17.2. ступеня завантаженості;
- 3.17.3. обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації впливової особи;
- 3.17.4. особливостей його професійного досвіду та специфіки професійних знань;
- 3.17.5. індивідуальних вмінь та навичок;
- 3.17.6. особистих досягнень та успіхів;
- 3.17.7. участі у роботі комітетів Правління Банку.
- 3.18. Змінна винагорода впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди. **Коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди – 1:1.**
- 3.19. Наглядова рада Банку може прийняти рішення про відстрочення/зменшення/скасування/повернення змінної винагороди, яке приймається в такому ж порядку, передбаченому внутрішніми документами Банку, як і рішення про винагороду.
- Підставою прийняття такого рішення може бути:
- надходження інформації щодо неправдивості відомостей, на підставі яких було прийнято рішення про виплату винагороди;
 - вчинення особою дій, що мають негативний вплив на репутацію Банку;
 - результати оцінки ефективності діяльності впливової особи відповідно до вимог внутрішніх документів Банку;
 - притягнення до кримінальної відповідальності тощо;
 - інші підстави передбачені Політикою про винагороди Банку.
- Підставою для ініціювання розгляду питання щодо відстрочення/зменшення/скасування/повернення змінної винагороди є завершений інцидент, про

- який доведено до відома Наглядової ради Банку у порядку, передбаченому Політикою управління операційним ризиком та Положенням про управління комплаєнс ризиком Банку. Ініціювати розгляд питання про відстрочення/зменшення/скасування/повернення змінної винагороди може Наглядова рада в тому числі за результатами оцінки Наглядовою радою дотримання Політики про винагороди банку. Для прийняття рішення про відстрочення/зменшення/скасування/повернення змінної винагороди необхідними також є висновки профільних служб Банку (Юридична служба, Служба комплаєнс, Служба інформаційної безпеки тощо).
- 3.20. За певних обставин Наглядова рада Банку може зменшити / скасувати або вимагати повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди).
- Критеріями для застосування такого зменшення / скасування / повернення змінної винагороди щонайменше є такі випадки:
- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
 - 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
 - 3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
 - 4) Національний банк прийняв рішення про:
 - віднесення Банку до категорії проблемних;
 - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
 - виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII "Прикінцеві положення" Закону України "Про банки і банківську діяльність";
 - 5) впливова особа:
 - був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
 - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) Банку;
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
- Наглядова рада Банку приймає рішення щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди в разі виявлення фактів, наведених у цьому пункті Положення.
- 3.21. Звільнення впливової особи до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень є підставою для скасування виплати змінної винагороди такій впливовій особі, якщо таке рішення було прийняте до моменту звільнення, а змінна винагорода не виплачена.
- 3.22. Умова про зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) обов'язково передбачається в договорі з впливовою особою (у випадку його укладення у формі окремого документу) або в письмовому зобов'язанні впливової особи.
- 3.23. Змінна винагорода виплачується у грошовій формі. Банком не використовуються негрошові інструменти як форма виплати змінної винагороди.
- 3.24. Впливовим особам забороняється передавати третім особам ризики зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі – хеджування ризиків щодо винагороди), що обов'язково передбачається в договорі з ними (у випадку його укладення у формі окремого документу) або в письмовому зобов'язанні впливової особи до відстроченої змінної винагороди, утриманих додаткових пенсійних виплат (за наявності).
- 3.25. Банк виплачує впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з визначеною Наглядовою радою Банку часткою відстроченої виплати 60% та більше змінної винагороди на період, який визначається Наглядовою радою Банку, що не може становити менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода). Банк має право не застосовувати зазначене обмеження щодо виплати змінної винагороди до впливової особи та не здійснювати відстрочення винагороди, 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 на дату укладення договору / введення в дію положення (прийняття рішення), 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.
- 3.26. 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.
- Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:
- 1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або
 - 2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.
- 3.27. Порядок та умови здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди впливової особи визначаються відповідним рішенням Наглядової ради Банку, а також договором у

випадку його укладення у формі окремого документу. Умови договору між Банком і впливовою особою (у випадку його укладення у формі окремого документу), для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди впливової особи мають передбачати використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунку умовного зберігання (ескроу) (далі – ескроу-рахунок).

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

- 3.28. За рішенням Наглядової ради Банку впливовим особам (як всім так і окремим впливовим особам) можуть виплачуватися разові винагороди у визначеному Наглядовою радою Банку розмірі та строки.
- 3.29. Здійснення медичного та/або іншого страхування впливових осіб, в тому числі страхування відповідальності, а також відрахування до пенсійного фонду здійснюється Банком на таких же умовах як і інших працівників Банку і не вимагає окремого рішення Наглядової ради Банку. Банк може компенсувати впливовим особам Банку суму податкових відрахувань із вартості винагород, наданих у негрошовій формі (страхування відповідальності, тощо) на підставі окремого рішення Наглядової ради Банку, що має ґрунтуватися на вартості винагород, наданих Банком у негрошовій формі, а також документах, що підтверджують суму податкових відрахувань.
- 3.30. Банком встановлюється якісний критерій оцінки ефективності роботи впливових осіб Банку, а саме: активна і сумлінна участь впливових осіб Банку у роботі Банку та його органів управління та комітетів, якість підготовлених та оброблених матеріалів щодо питань, віднесених до їх компетенції; якість та належна періодичність комунікації із акціонером, Наглядовою радою, Правлінням та керівниками підрозділів контролю Банку, дотримання професійних і етичних стандартів під час виконання своїх обов'язків тощо.
- Кількісні критерії оцінки ефективності роботи впливової особи полягає у виконанні Банком бюджету та бізнес-плану Банку, а також враховується результати роботи Банку за рік.
- Винагорода керівника Служби внутрішнього аудиту, керівника Служби управління ризиками (головний ризик-менеджер), керівника Служби комплаєнс (головний комплаєнс-менеджер) не залежить від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю.
- Змінна частина винагороди Служби внутрішнього аудиту, керівника Служби управління ризиками (головний ризик-менеджер), керівника Служби комплаєнс (головний комплаєнс-менеджер) базується на досягнутих результатах їх діяльності.
- 3.31. Оцінка якості виконання впливовою особою, як працівником Банку, своїх посадових обов'язків здійснюється також на підставі стану виконання планових показників та/або фінансових результатів Банку за певний період та відповідно до положення про управління персоналом Банку, що також включає оцінку їх ефективності як працівника за такими критеріями.
- З цією метою в Банку проводиться щорічне атестування, що передбачає:
- А – Оцінку діяльності і поставлених цілей** (передбачає перегляд поточних посадових обов'язків і внесення змін до них у разі необхідності, оцінку ефективності та виконання поставлених цілей і завдань за звітний період, а також зазначення виняткових і негативних результатів роботи за наявності).
- В – Оцінку професійних якостей** (передбачає оцінку ефективності організаторських здібностей, комунікаційних навичок, професіоналізму (в тому числі оцінка знань), відповідальності, застосування інноваційних підходів, уміння адаптуватися, роботу в команді, трудову дисципліну, самостійність, ініціативність, орієнтованість на клієнтів і якість прийняття рішень).
- Д – Підсумки і рекомендації** (передбачає встановлення необхідних заходів для професійного розвитку і конкретні завдання і цілі на наступний рік для підвищення ефективності).
- Е – Компенсації і дисциплінарні заходи** (передбачає визначення рекомендації щодо перегляду рівня заробітної плати, виплати премій, винесення попереджень або щодо припинення трудових відносин).
- Результати атестації обговорюються у вигляді співбесіди з безпосереднім керівником впливової особи наприкінці кожного звітного року.
- 3.32. Оцінка ефективності роботи та індивідуальної оцінки діяльності впливових осіб Банку здійснюється не рідше одного разу на рік Наглядовою радою Банку.
- 3.33. Оцінка роботи та ефективності впливових осіб Банку здійснюється відповідно до Положення про оцінку діяльності Правління та Наглядової ради Банку, Положення про управління персоналом, які включають оцінку виконання критеріїв визначення розміру винагороди, а також інших внутрішніх документів Банку.
- 3.34. Рішення Наглядової ради про встановлення розміру та виплату винагороди впливовим особам, приймається за результатами розгляду пропозиції комітету з питань призначень і винагород Наглядової ради Банку (у разі його створення).
- 3.35. Винагорода впливовим особам Банку може бути встановлена в національній або в іноземній валюті, відповідно до чинного законодавства України.
- 3.36. Винагорода впливовим особам виплачується у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний рахунок.
- 3.37. У випадку дострокового припинення повноважень (звільнення) впливової особи Банку, розмір його винагороди розраховується пропорційно фактичному терміну виконання повноважень за звітний період, якщо інше не визначено рішенням Наглядової ради Банку або трудовим договором.

- 3.38. Банк, на підставі підтверджуючих документів, може компенсувати впливовій особі понесені ним витрати, пов'язані з виконанням обов'язків впливової особи: на службові відрядження тощо в порядку встановленому чинним законодавством України.

4. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДИ

- 4.1. Комітет з питань призначень і винагород Наглядової ради Банку (у разі його створення) щороку готує звіт про винагороду впливових осіб Банку та подає його на розгляд та затвердження Наглядовій раді.
За відсутності Комітету з питань призначень і винагород Наглядова рада Банку самостійно готує такий звіт та затверджує його.
Форма звіту про винагороди впливових осіб Банку міститься в Додатку 1 до цього Положення.
- 4.2. Інформація про розмір і форму виплаченої винагороди впливовим особам Банку включається до річного звіту Банку. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено Положенням НБУ №153. Персональні дані розкриваються у звіті за умови надання письмової згоди таких осіб на розкриття інформації.
- 4.3. За рішенням Наглядової ради Банку може проводитися періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди впливовим особам Банку.
- 4.4. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену впливовим особам Банку протягом звітного фінансового року (складений за формою, що міститься в Додатку 1 до цього Положення), на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою із забезпеченням можливості їх перегляду.

5. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 5.1. Положення затверджується рішенням Наглядової ради Банку за поданням та після його розгляду комітетом з призначень і винагород Наглядової ради Банку (у разі його створення), набуває чинності з моменту його затвердження та застосовується до відносин з виплати винагороди в Банку з 29.12.2023 року.
- 5.2. Положення може бути змінено в такому ж порядку як і затверджувалося. Служба комплаєнс, Служб управління ризиками, а також Адміністративна служба, Головний бухгалтер та Юридична служба, попередньо розглядають та узгоджують це Положення та/або внесення змін до нього.
- 5.3. Зміни та доповнення до Положення затверджуються рішенням Наглядової ради та оформлюються шляхом викладення Положення в новій редакції. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попереднього документу.
- 5.4. Банк розміщує це Положення про винагороду впливових осіб Банку на власній вебсторінці протягом 10 робочих днів із дня їх затвердження / внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

Форма Звіту про винагороду впливовим особам АТ «БАНК АВАНГАРД»

Звіт про винагороду впливових осіб АТ «БАНК АВАНГАРД» за _____ рік			
1.	Суми винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами), а саме:		
1.1.	сума фіксованої винагороди:		
	нарахована за звітний період:	у грошовій формі:	
		негрошовими інструментами:	
	виплачена за звітний період:	у грошовій формі:	
		негрошовими інструментами:	
	нарахована за/у попередні періоди та/або має бути виплачена за результатами звітного періоду:	у грошовій формі:	
		негрошовими інструментами:	
1.2.	сума змінної винагороди:		
	нарахована за звітний період:	у грошовій формі:	
		негрошовими інструментами:	
	виплачена за звітний період:	у грошовій формі:	
		негрошовими інструментами:	
	нарахована за/у попередні періоди та/або має бути виплачена за результатами звітного періоду:	у грошовій формі:	
		негрошовими інструментами:	
2.	Строки виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення):		
	Строки виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди):		
	Строки виплати винагороди (відстроченої винагороди в розрізі періодів відстрочення):		
3.	Опис негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода впливовим особам:		
4.	Факти використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої впливовим особам змінної винагороди:		
5.	Виявлені Банком порушення умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосовані за наслідками таких порушень заходи або прийняті рішення:		
6.	Узагальнена інформація щодо підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливових осіб Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди впливовим особам Банку:		
7.	Узагальнена інформація щодо наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовою особою:		
8.	Інформація щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь впливовим особам у звітному фінансовому році, а саме:		
8.1.	суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням:	у грошовій формі:	
		негрошовими інструментами:	
8.2.	ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат:	у грошовій формі:	
		негрошовими інструментами:	
9.	Інформація щодо винагороди у формі участі впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:		
9.1.	участі в програмі з фіксованими виплатами – щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року:		
9.2.	участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених Банком внесків стосовно впливових осіб протягом звітного фінансового року:		

10.	Інформація щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).	
11.	Інше (за наявності):	
11.1		
11.2		

* **впливова особа** – керівник Служби внутрішнього аудиту, керівник Служби управління ризиками (головний ризик-менеджер), керівник Служби комплаєнс (головний комплаєнс-менеджер), інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена Наглядової ради чи Правління).