

**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 (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 (контракту) / рішенням Наглядової ради Банку;

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);

Фіксована винагорода - складова винагороди впливової особи, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного між Банком та впливовою особою, або штатного розпису Банку;
- 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 впливовою особою його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Змінні складові частини винагороди – складові винагороди впливових осіб Банку, які надаються на основі критеріїв оцінки ефективності, зокрема заохочувальні та компенсаційні виплати;

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

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. Основні принципи формування винагороди:
 - Винагорода має бути справедливою компенсацією впливовим особам Банку за їх діяльність в інтересах Банку;
 - Структура винагороди та її розмір має бути прозорими і доступними для розуміння акціонером;
 - Винагорода має стимулювати впливову особу діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків;
 - Винагороди впливових осіб мають містити базові фіксовані частини винагороди; змінні частини винагороди можуть бути застосовані окремим рішенням Наглядової ради Банку за результатами оцінки ефективності діяльності;
 - 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.
- 2.3. Рішення щодо виплати змінної винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності.

Наглядова рада Банку може прийняти рішення про відстрочення/зменшення/скасування/повернення змінної винагороди.

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 (контракти) 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 (за наявності такої інформації) і умов виплати винагороди.
- Наглядова рада Банку встановлює винагороду впливовим особам, беручи до уваги їх функції 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.
- 3.5. За рішенням Наглядової ради умови трудового договору (контракту) можуть передбачати виплату змінної винагороди, зокрема, винагорода за результатами діяльності, додаткове пенсійне забезпечення, а також інші види компенсацій, зокрема, компенсації при звільненні, 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.
- 3.6. 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 дострокового виходу на пенсію;
 - не передбачається здійснення додаткових Виплати зі звільнення;
 - не передбачається виділення складових винагороди за функцією управління.
- 3.7. Розмір виплати фіксованої частини винагороди впливовим особам Банку встановлюється рішенням Наглядової ради Банку. Умови, зокрема періодичність, виплати фіксованої частини винагороди впливовим особам Банку встановлюється чинним законодавством України.
- 3.8. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності
- 3.9. 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.
- 3.10. Впливові особи можуть отримувати змінну частину винагороди, до якої також відноситься разові виплати, здійснені за рішенням Наглядової ради Банку.
- Змінна частина винагороди виплачується впливовим особам лише на підставі окремого рішення Наглядової ради Банку.
- 3.11. Рішення про виплату впливовій особі змінної частини винагороди приймається Наглядовою радою Банку з урахуванням посад, які займають впливові особи, ступеня завантаженості, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації впливової особи, особливостей його професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів, а також участі у роботі комітетів Правління Банку.
- Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою радою Банку. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою Банку.
- Наглядова рада Банку має право прийняти рішення щодо:
- виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);
 - повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
 - визначення розміру виплат зі звільнення.

- 3.12. 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.
- 3.13. Здійснення медичного та/або іншого страхування впливових осіб здійснюється Банком на таких же умовах як і інших працівників Банку і не вимагає окремого рішення Наглядової ради Банку.
- 3.14. Будь-яке рішення про встановлення розміру та виплату винагороди впливовим особам приймається, з урахуванням прийнятих Банком, враховуючи фінансовий результат діяльності Банку та за умови дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності Банку та дотриманні (не порушення) інших нормативів Банку, встановлених відповідно до чинного законодавства України.
- 3.15. 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.
- 3.16. 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.
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 виконання поставлених цілей і завдань за звітний період, а також зазначення виняткових і негативних результатів роботи за наявності).
В – Оцінку професійних якостей (передбачає оцінку 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).
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.
- 3.17. Оцінка ефективності роботи та індивідуальної оцінки діяльності впливових осіб Банку здійснюється не рідше одного разу на рік Наглядовою радою Банку.
- 3.18. 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).
- 3.19. Винагорода впливовим особам Банку може бути встановлена в національній або в іноземній валюті, відповідно до чинного законодавства України.
- 3.20. Винагорода впливовим особам виплачується у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний/картковий рахунок.
- 3.21. 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 (контрактом).
- 3.22. 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. Персональні дані розкриваються у звіті за умови надання письмової згоди таких осіб на розкриття інформації.
- 4.3. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті із зазначенням:
- 1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
 - 2) сум невиплаченої відкладеної винагороди;
 - 3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
 - 4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;
 - 5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.
- 4.4. За рішенням Наглядової ради Банку може проводитися періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди впливовим особам Банку.
- 4.5. Банк розміщує Звіти про винагороду, виплачену впливовим особам Банку протягом звітного фінансового року, 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) та набуває чинності з моменту його затвердження і може бути змінено в такому ж порядку. 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.
- 5.2. 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.
- 5.3. Банк розміщує це Положення про винагороду впливових осіб Банку на власній вебсторінці протягом 15 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 впливовим особам* АТ «БАНК АВАНГАРД» за ___ рік	
1.	Сума винагороди, які були та/або мають бути виплачені впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди), а саме:
1.1.	загальна сума коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році і кількості одержувачів (дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік):
1.2.	сума коштів, виплачених Банком як фіксована винагорода:
1.3.	сума коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди) і підстави їх виплати:
1.4.	сума коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій:
1.5.	суми виплат зі/під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат:
1.6.	оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком:
1.7.	сума невикладеної відкладеної винагороди:
1.8.	сума відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності:
1.9.	сума виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат:
2.	Строк фактичної виплати винагороди, їх відповідність Положенню про винагороду впливових осіб Банку:
3.	Повний опис структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені впливовій особі Банку за відповідною функцією:
4.	Критерії оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована):
5.	Факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої впливовим особам Банку змінної винагороди:
6.	Учасники запровадження системи винагороди, а саме:
6.1.	повноважень та склад комітету з винагороди (у разі його створення):
6.2.	найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів:
6.3.	роль учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди впливових осіб Банку:
7.	Програми стимулювання, в тому числі відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року:
7.1.	щодо винагороди у формі участі впливових осіб в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми):
7.1.1.	у разі участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року:
7.1.2.	у разі участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених Банком внесків стосовно впливових осіб протягом звітного фінансового року:
7.2.	Інші програми стимулювання:
8.	Відхилення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим Положенням про винагороду впливових осіб Банку, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів Положення про винагороду впливових осіб Банку, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року:
9.	Виявлені Банком порушення умов Положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень:
10.	Підтверджені факти неприйнятної поведінки впливової особи Банку (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і житих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі Банку:
11.	Наявність/відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій особі Банку:
12.	Інформація щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій впливовій особі Банку (із зазначенням сум і відсоткових ставок):

* **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).