

ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням Наглядової ради

АТ «Укресімбанк»

від 16-17.12.2021 (протокол № 29)

ПОГОДЖЕНО

рішенням Правлінням АТ «Укресімбанк»

від 01.12.2021 (протокол № 93)

(в редакції рішення Наглядової ради

АТ «Укресімбанк» від 17.12.2025

(протокол № 24)

та

рішення Правління АТ «Укресімбанк»

від 19.11.2025 (протокол № 113)

ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ АТ «УКРЕКСІМБАНК»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Політика винагороди АТ «Укресімбанк» (далі – **Політика**) розроблена відповідно до вимог Закону України «Про акціонерні товариства», Закону України «Про банки і банківську діяльність», Закону України «Про доступ до публічної інформації», Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11 червня 2018 року № 64, Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року № 153 (зі змінами), інших актів законодавства України, Статуту АТ «Укресімбанк», Кодексу поведінки (етики) АТ «Укресімбанк», затвердженого рішенням Наглядової ради АТ «Укресімбанк» від 03 листопада 2025 року (протокол № 20), Політики запровадження нових продуктів та значних змін в діяльності АТ «Укресімбанк», затвердженої рішенням Наглядової ради АТ «Укресімбанк» від 10 травня 2024 року (протокол № 8) та інших внутрішніх документів АТ «Укресімбанк» (далі – **Банк**).
- 1.2. Політика визначає систему підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди), а також основні засади системи винагороди.
- 1.3. Дія Політики поширюється на всіх членів органів управління, впливових осіб, та інших працівників Банку.
- 1.4. Порядок визначення і виплати винагороди всім працівникам Банку, які перебувають з Банком у трудових відносинах, визначені у внутрішніх документах Банку з питань оплати праці та виплати винагороди, зокрема, у Положенні про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк», Положенні про оплату праці та соціальні виплати працівникам в акціонерному товаристві «Державний експортно-імпортний банк України», Порядку розрахунку та виплати премії персоналу акціонерного товариства «Державний експортно-імпортний банк України». Норми цієї Політики мають перевагу над нормами інших внутрішніх документів Банку з питань оплати праці та виплати винагороди працівникам Банку.
- 1.5. Порядок визначення і виплати винагороди членам наглядової ради Банку (далі – **Наглядова рада**) встановлюється Положенням про винагороду членів наглядової ради акціонерного товариства «Державний експортно-імпортний банк України» (далі – **Положення про винагороду наглядової ради**). У випадках виникнення розбіжностей між нормами Політики і нормами Положення про винагороду наглядової ради вищий пріоритет мають (підлягають застосуванню) норми Положення про винагороду наглядової ради.
- 1.6. До річного звіту Банку включається інформація про винагороду членів Наглядової ради, правління Банку (далі – **Правління**) та впливових осіб в обсязі, не менше ніж визначено Положенням про політику винагороди в банку, затвердженим постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року № 153 (зі змінами).
- 1.7. Банк забезпечує розкриття інформації щодо винагороди членів Наглядової ради та Правління відповідно до чинного законодавства, зокрема відповідно до Закону України «Про доступ до публічної інформації».

2. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

- 2.1. Терміни та скорочення, які використовуються у Політиці:
 - **винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи, іншого працівника Банку за виконання покладених на нього (неї) посадових та/або функціональних обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом органу управління, такою впливовою особою, таким працівником та Банком договору та/або рішенням відповідного органу управління;

- **виплати зі звільнення** – компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом органу управління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);
- **вищий орган** – вищий орган управління Банку, функції якого здійснює Кабінет Міністрів України;
- **відповідний орган управління** – орган управління Банку, який встановлює розмір винагороди відповідного члену органу управління, впливової особи, працівника Банку відповідно до п. 3.5 цієї Політики;
- **вплихова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління;
- **договір** – трудовий договір (контракт) чи цивільно правовий договір між Банком та членом органу управління, впливовою особою;
- **ДРП** – Департамент по роботі з персоналом;
- **ДРМ** – Департамент з ризик-менеджменту;
- **орган управління** – Наглядова рада та Правління;
- **особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку** – працівник Банку, який відповідає хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених цією Політикою;
- **програма стимулювання** – заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена органу управління, впливової особи, іншого працівника на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій / негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу / звільнення, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло (крім витрат на наймання житлового приміщення за час перебування у відрядженні), компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів та/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);
- **підрозділи контролю** – підрозділи з управління ризиками, підрозділи контролю за дотриманням норм (комплаєнс), підрозділ внутрішнього аудиту і підрозділ фінансового моніторингу та валютного нагляду. Перелік підрозділів контролю встановлюється внутрішнім документом Банку;
- **підрозділ кредитного адміністрування** – підрозділ Банку (у т.ч. у складі самостійного структурного підрозділу Банку), що виконує функції кредитного адміністрування, що у взаємодії з кредитним підрозділом, забезпечує належне супроводження кредиту протягом його видачі та моніторингу.
- **профіль ризику Банку** – результат оцінки рівня ризиків Банку на певну дату до врахування заходів для мінімізації ризиків, а також з урахуванням таких заходів, у розрізі кожного з видів ризиків та в агрегованому вигляді;
- **система винагороди** – сукупність заходів стимулювання членів органів управління, впливових осіб та інших працівників Банку, 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;
- **ССП або підрозділ** – самостійний структурний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого підрозділу Банку.
- **член органу управління** – член Наглядової ради або член Правління;

- **ФД** – Фінансовий департамент.

3. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ТА ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ

3.1. Принципи системи винагороди.

3.1.1. Система винагороди формується за такими принципами:

- Система винагороди спрямована на забезпечення сталого розвитку, узгоджується зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;
- Система винагороди є гендерно нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.
- Винагорода має бути справедливою компенсацією членам органів управління, впливовим особам та іншим працівникам Банку за діяльність в інтересах Банку;
- Процедури щодо встановлення розміру винагороди мають бути чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання;
- Розмір винагороди, що визначається Банком згідно з цією Політикою, має забезпечувати можливість залучення та утримання досвідчених працівників/членів органів управління;
- Розмір фіксованої винагороди, що визначається Банком згідно з цією Політикою, 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 виплати такої змінної винагороди;
- Урахування профілю ризику Банку, системної важливості та характеру й обсягів банківських та фінансових послуг;

3.1.2. Винагорода повинна відповідати рівню професійного досвіду, навантаженню та рівню відповідальності працівника Банку, впливової особи, члена органу управління.

3.1.3. При встановленні розміру та умов виплати винагороди відповідний орган управління бере до уваги ринкові показники розмірів і умов виплати винагороди на посадах, які за судженням органу управління є співмірними із відповідними посадами в Банку, та враховує обставини та умови діяльності Банку. Відповідний орган управління може залучати зовнішніх незалежних експертів для аналізу ринкових практик та стандартів розміру винагороди відповідних працівників, впливових осіб, членів органів управління.

3.1.4. Винагорода осіб, які прямо чи опосередковано впливають на інвестиційні послуги, що надаються Банком як торговцем, незалежно від типу клієнтів, має визначатися Банком у такий спосіб, щоби попередити конфлікт інтересів, що спонукає їх діяти проти інтересів будь-якого клієнта. Винагорода та аналогічні стимули не повинні винятково або переважно спиратися на кількісні комерційні показники та повинні в повній мірі враховувати відповідні якісні показники, що відображають виконання застосовуваних правил, справедливе ставлення до клієнтів та якість послуг, що надаються клієнтам. Баланс між постійними та змінними складовими винагороди повинен зберігатися постійно, щоб структура винагороди не створювала перевагу інтересів Банку як торговця чи його відповідних осіб над інтересами будь-якого клієнта.

3.2. Структура системи винагороди Банку:

3.2.1. Система винагороди членів органів управління, впливових осіб та інших працівників Банку структурована з огляду на їх вплив на загальний профіль ризику Банку та складові винагороди.

3.2.2. Система винагороди, з огляду на вплив членів органів управління, впливових осіб та інших працівників Банку на загальний профіль ризику Банку, має структуру, зазначену у таблиці:

№	Складові системи винагороди	Внутрішні документи Банку, які регламентують питання винагороди	Орган управління, який затверджує внутрішні документи
1.	Загальна система винагороди	Політика винагороди АТ «Укрексімбанк»	Наглядова рада
2.	Винагорода осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, у тому числі:	Політика винагороди АТ «Укрексімбанк», <i>крім того:</i>	Наглядова рада
2.1	Винагорода членів Наглядової ради	Положення про винагороду членів наглядової ради акціонерного товариства «Державний експортно-імпорتنний банк України»	Вищий орган
2.2.	Винагорода членів Правління та впливових осіб	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «Укрексімбанк»	Наглядова рада
3	Винагорода усіх інших працівників Банку	- Політика винагороди АТ «Укрексімбанк»; - Положення про оплату праці та соціальні виплати працівникам в акціонерному товаристві «Державний експортно-імпорتنний банк України»; - Порядок розрахунку та виплати премії персоналу акціонерного товариства «Державний експортно-імпорتنний банк України»	- Наглядова рада - Правління - Правління

3.2.3. Винагорода членів органів управління, впливових осіб, інших працівників, з огляду на складові винагороди, має таку структуру: фіксована винагорода та змінна винагорода.

3.3. З метою уникнення конфлікту інтересів під час виконання обов'язків головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (ГКМ), керівника підрозділу внутрішнього аудиту та працівників підрозділів контролю, винагорода таких осіб має виключати застосування механізмів стимулювання прийняття надмірних ризиків, зокрема не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом контролю, та має сприяти призначенню на такі посади кваліфікованих працівників відповідного профілю, а їх змінна винагорода має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності з урахуванням ефективності їх роботи.

3.4. З метою уникнення конфлікту інтересів, підрозділ кредитного адміністрування повинен бути незалежним від підрозділів, що здійснюють активні банківські операції, та отримувати винагороду, що не залежить від таких показників, як обсяг кредитів та обсяг прибутку, отриманого банком у короткостроковому періоді (до одного року).

3.5. Для цілей цієї Політики, відповідними органами управління, що встановлюють розмір винагороди, є:

3.5.1. щодо фіксованої винагороди:

Вищий орган встановлює розміри фіксованої винагороди членів Наглядової ради;

Наглядова рада встановлює розміри фіксованої винагороди Голови Правління, Заступників Голови Правління та членів Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (ГКМ), працівника, відповідального за проведення фінансового моніторингу в Банку, корпоративного секретаря, впливових осіб, безпосередньо підпорядкованих Наглядовій раді, а також – діапазони розмірів окладів на посадах працівників підрозділу внутрішнього аудиту;

Правління Банку встановлює діапазони розмірів окладів на посадах інших впливових осіб; Голова Правління встановлює розміри фіксованої винагороди інших працівників Банку (у тому числі впливових осіб, діапазони розмірів окладів яких встановила Наглядова рада та Правління Банку).

3.5.2. щодо змінної винагороди:

Вищий орган встановлює розміри змінної винагороди членів Наглядової ради;

Наглядова рада встановлює розміри змінної винагороди Голови Правління, Заступників Голови Правління та членів Правління Банку, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера (CRO), головного комплаєнс-менеджера (ГКМ), корпоративного секретаря, працівника, відповідального за проведення фінансового моніторингу в Банку, впливових осіб, безпосередньо підпорядкованих Наглядовій раді;

Правління встановлює розміри змінної винагороди або порядок визначення розмірів змінної винагороди – інших працівників Банку, у тому числі інших впливових осіб (при цьому Голова Правління на підставі рішень Правління / внутрішніх документів Банку, затверджених Правлінням, встановлює фактичні розміри змінної винагороди – інших працівників Банку, у тому числі інших впливових осіб).

- 3.6. Наглядова рада затверджує структуру посад та діапазони розміру окладів на посадах працівників підрозділу внутрішнього аудиту. Встановлення розміру конкретного окладу працівникам (крім керівника) підрозділу внутрішнього аудиту здійснюється за пропозицією керівника підрозділу внутрішнього аудиту та затверджується в межах затвердженого Наглядовою радою діапазону, відповідним наказом Голови Правління.
- 3.7. Наглядова рада враховує в бюджеті Банку достатній розмір фінансового забезпечення для керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту; головного ризик-менеджера (CRO), працівників структурних підрозділів, до функцій яких належить управління ризиками в Банку; головного комплаєнс-менеджера (ГКМ), працівників структурних підрозділів, до функцій яких належать контроль за дотриманням норм (комплаєнс).
- 3.8. Правління затверджує граничний (мінімальний та максимальний) розмір посадових окладів відповідно до схем посадових окладів для всіх посад, крім посад, для яких розмір винагороди встановлює Наглядова рада.

4. ФІКСОВАНА ВИНАГОРОДА

4.1. Фіксована винагорода – складова винагороди, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком та членом органу управління, впливовою особою, працівником, або штатного розпису Банку;
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції члена органу управління, впливової особи, працівника та в умовах укладеного з ним (нею) 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 членом органу управління, впливовою особою або працівником його (її) функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
- 4.2. До фіксованої винагороди включаються, зокрема: посадовий оклад (вартість послуг, а саме базова винагорода за договорами цивільно-правового характеру з членами Наглядової ради); виплати гарантовані чинним законодавством України; програми стимулювання, що віднесені до фіксованої винагороди.
- 4.3. Фіксована винагорода виплачується на підставі наказу Голови Правління / умов договору з членом Наглядової ради / рішення відповідного органу управління / внутрішніх документів Банку / чинного законодавства України.

5. ЗМІННА ВИНАГОРОДА

- 5.1. Змінна винагорода – складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою.
- 5.2. Змінною винагородою можуть бути разові, місячні, квартальні, річні та інші премії, а також заходи негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежить від підсумків роботи органу управління, впливової особи, працівника, результатів роботи підрозділу, фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період, а також доплати та надбавки, крім тих, що належать до фіксованої винагороди.
- 5.3. Рішенням вищого органу (для членів Наглядової ради), рішенням Наглядової ради (для членів Правління / впливових осіб) встановлюються обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода члена органу управління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди члена органу управління / впливової особи за цей рік.
- 5.4. Негрошові інструменти змінної винагороди такі як акції Банку, фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку, інструменти з умовами списання / конверсії, субординований борг, Банком не застосовуються.
- 5.5. Внутрішні документи Банку розробляються з урахуванням того, що можуть виплачуватись наступні види премій:
- річні премії;
 - квартальні премії;
 - інші види премій працівникам Банку за рішенням відповідного органу управління.
- 5.6. Розмір премії, порядок розрахунку та виплати вказується у відповідних внутрішніх документах Банку або рішеннях відповідного органу управління зважаючи на затверджений бюджет на фінансовий рік.
- 5.7. Наглядова рада за поданням Правління щорічно затверджує ключові показники ефективності Банку для оцінки діяльності і розрахунку премії. Відповідальним підрозділом за винесення питання на розгляд є ФД. У випадку недосягнення цільового значення ключових показників ефективності Банку, до розміру премії членів Правління, впливових осіб, інших працівників Банку, за рішенням відповідного органу управління може застосовуватися понижуючий коефіцієнт.
- 5.8. У випадку недотримання нормативів адекватності капіталу на рівні, встановленому відповідно до плану капіталізації Банку, рішення щодо виплати премії приймає відповідний орган управління.

- 5.9. Змінна винагорода члена органу управління, впливової особи виплачується частинами. Перша (основна) частина виплачується після рішення відповідного органу управління, решта суми вважається відстроченою виплатою (далі – відстрочена виплата). Період відстрочення починається з дня виплати члену органу управління, впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену органу управління, впливовій особі або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування.
- 5.10. Відстрочена виплата складає щонайменше 60% змінної винагороди за відповідний фінансовий рік. Відстрочена виплата ділиться на не менше ніж чотири частини по не більше ніж 25% кожна і виплачується протягом не менше ніж чотирьох наступних років з проміжком між виплатами не менше 1 року або вся сума відстроченої виплати виплачується через не менше ніж чотири роки після виплати основної частини.
- 5.11. Банк не застосовує пункти 5.9 та 5.10 Політики та не здійснює відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена органу управління / впливової особи за відповідний фінансовий рік, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди (i) не перевищує суму, визначену відповідно до нормативно-правових актів Національного банку, та (ii) не перевищує частку від розміру фіксованої винагороди за цей рік, визначену відповідно до нормативно-правових актів Національного банку.
- 5.12. Рішення про частку відстроченої виплати та порядок її відстрочення / виплати приймається відповідним органом управління з урахуванням вимог цієї Політики.
- 5.13. Сума змінної винагороди члена органу управління, впливової особи, працівника визначається на основі комбінування оцінки результатів діяльності цього члена органу управління, впливової особи, працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності члена органу управління, впливової особи, працівника враховує кількісні та якісні критерії.
- 5.14. Оцінювання результатів діяльності члена органу управління, впливової особи здійснюється відповідним органом управління 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.
- 5.15. Змінна винагорода членів Наглядової ради та працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, ґрунтується виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним органом / підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не має бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.
- 5.16. Банк під час здійснення виплат відстроченої змінної винагороди продовжує оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності членів органів управління, впливових осіб, працівників і враховує ці результати під час здійснення відповідних виплат.
- 5.17. Рішення щодо виплати змінної винагороди членам органів управління, впливовим особам приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та членів органів управління, впливових осіб, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток 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, обмежень встановлених чинним законодавством України.

- 5.18. Виплата змінної винагороди членам органів управління, впливовим особам є обґрунтованою за умови досягнення наступних показників:
- критерії сталого розвитку, що характеризують сукупність факторів діяльності Банку і загальну тенденцію зміни їх в системі координат та затверджуються рішенням Наглядової ради. Відповідальним підрозділом за надання критеріїв сталого розвитку є ФД;
 - показники фінансового стану, що затверджуються рішенням Наглядової ради. Відповідальним підрозділом за надання показників фінансового стану є ФД;
 - результати діяльності Банку, структурного підрозділу та/або відповідного члена органу управління, впливової особи – затверджуються окремим рішенням відповідного органу управління. Відповідальним підрозділом за надання інформації в межах своєї компетенції є ФД та ДРП.
- 5.19. Банк має право на зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) члена органу управління, впливової особи у таких випадках:
- погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
 - недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку – фактичний результат менше 50% планового значення;
 - наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
 - прийняття Національним банком 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”;
 - член органу управління / 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;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.
- 5.20. Рішення щодо зменшення / скасування / повернення змінної винагороди для членів органів управління, впливових осіб приймає відповідний орган управління. У такому рішенні обов’язково зазначається сума змінної винагороди до зменшення / скасування / повернення, дати зменшення / скасування раніше нарахованої, але не виплаченої суми змінної винагороди.
- 5.21. Умови щодо порядку встановлення, перегляду (зміни), виплати, відстрочення і скасування виплат зі звільнення встановлюються в Положенні про винагороду наглядової ради та в Положенні про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк», а також у договорах – у відповідності до цих внутрішніх документів (у разі укладення таких договорів).
- 5.22. У разі припинення відносин з членом органу управління, впливовою особою до з’ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень, дострокова виплата змінної винагороди не здійснюється. Виплата здійснюється в строки, визначені рішенням

відповідного органу управління після з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

- 5.23. Банк не застосовує для членів правління, впливових осіб додаткові пенсійні виплати. До пенсійних виплат не відносяться внески Банку на користь працівників-учасників Непідприємницького товариства «Недержавний корпоративний пенсійний фонд ВАТ «Укрексімбанк» (програма стимулювання НПФ).
- 5.24. Члени органів управління, впливові особи не мають права передавати третім особам ризики зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі – хеджування ризиків щодо винагороди). У випадку виявлення фактів хеджування ризиків щодо винагороди Банк має право припинити відносини з таким членом органу управління, впливовою особою в односторонньому порядку, скасувати відстрочені виплати та/або вимагати повернення вже виплаченої змінної винагороди.
- 5.25. Для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди члена органу управління, впливової особи використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунок умовного зберігання (далі – ескроу-рахунок). Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунок та не сплачені члену органу управління, впливовій особі у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частини), повертаються Банку.
- 5.26. Змінна винагорода виплачується згідно з рішенням відповідного органу управління та відповідно до договорів та внутрішніх документів Банку. У такому рішенні зазначається сума змінної винагороди до виплати, сума відстроченої виплати, порядок обліку відстроченої виплати (шляхом застосування системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або ескроу-рахунок), дата (дати) виплати відстроченої виплати із зазначенням сум таких виплат.

6. ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ ТА СУТТЄВИХ ССП

- 6.1. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, визначається із урахуванням потенційного впливу професійної діяльності осіб на профіль ризику Банку на основі повноважень і обов'язків цих осіб.
- 6.2. Визначення переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, здійснюється на підставі кількісних та якісних критеріїв. Про внесення працівника до такого переліку видається наказ Голови Правління.
- 6.3. Підготовку пропозицій щодо включення/виключення працівників до/з переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, забезпечує ДРП, зокрема, на підставі наданої інформації від профільних ССП, відповідальність за надання якої визначається окремим розпорядчим документом Банку. ДРП_УВОР здійснюють щомісячний моніторинг в межах компетенції підрозділу та до 10 числа наступного місяця після зміни статусу працівників щодо відповідності їх кількісним та якісним критеріям, готує проект наказу і передає на підпис Голові Правління.
- 6.4. Працівник вважається включеним / виключеним до / з переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку з дати визначеної відповідним наказом.
- 6.5. Пропозиція щодо включення працівників до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, має ґрунтуватись на відповідності працівника будь-якому з таких кількісних чи якісних критеріїв:
 - 6.5.1. Основні якісні критерії:
 - є членом органу управління;
 - належить до керівників підрозділів контролю;

- належить до керівників суттєвих ССП;
- є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
- належить до керівників підрозділів, які виконують функції:
 - юридичного супроводження діяльності Банку;
 - фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування;
 - економічного аналізу;
 - запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
 - управління персоналом;
 - розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди;
 - супроводження інформаційних технологій;
 - забезпечення інформаційної безпеки.
- має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення або є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень щодо впровадження нових продуктів або накладення заборони (вето) на такі рішення;
- понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в попередніх критеріях.

6.5.2. Додаткові якісні критерії:

- має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:
 - сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління банку;
 - здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого ССП і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;
- є керівником підрозділу першої лінії захисту;
- є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;
- має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення або є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
 - 0,5% основного капіталу банку;
 - еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);

- має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від основного капіталу Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення або є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укласти угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
 - 0,5% основного капіталу банку;
 - еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди;
- займає окрему посаду відповідно до організаційної структури Банку;
- є уповноваженим з антикорупційної діяльності;
- понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в попередніх додаткових якісних критеріях.

6.5.3. Кількісні критерії:

- нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним Банком на дату здійснення нарахування / виплати;
- належність працівника до 0,3% кількості працівників Банку (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано / які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році.

6.6. Банк щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих ССП ґрунтуючись на:

- профілі ризику ССП;
- величині капіталу, визначеній банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою);
- лімітах ризику ССП (бізнес-лінії);
- показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих ССП.

6.7. Банк уключає до переліку суттєвих ССП ті ССП, які відповідають хоча б одному з таких критеріїв:

- сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;
- відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку / банківської групи (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).

6.8. Перелік суттєвих ССП затверджується рішенням Правління. Подання на Правління з переліком суттєвих ССП готує ДРП, в тому числі, на основі інформації від ДРМ та ФД щодо відповідності ССП критеріям.

- 6.9. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, переглядається за потреби, але не рідше ніж раз на рік.
- 6.10. ДРП, не рідше одного разу на рік, надає Національному банку України та вищому органу повідомлення про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.
- 6.11. Управління контролю комплаєнс-ризиків надає інформацію щодо визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та перелік таких осіб Національному банку України на його вимогу.

7. ОЦІНКА ТА КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛІЗАЦІЄЮ ПОЛІТИКИ

- 7.1. Наглядова рада не рідше ніж один раз на рік здійснює оцінку та контроль за реалізацією Політики, затверджує звіт про ефективність реалізації Політики та результатів її застосування (далі – Звіт).
- 7.2. Відповідальний підрозділ за підготовку Звіту – ДРП.
- 7.3. ДРП за підсумками роботи за попередній календарний рік, у встановлені Наглядовою радою строки, готує та виносить на попереднє схвалення Правлінням проєкт Звіту, який містить наступну інформацію:
- аналіз ринку винагород та порівняння рівня винагород по співмірним позиціям, з метою визначення конкурентоспроможності винагороди членів Правління, впливових осіб, інших працівників Банку;
 - наявність / відсутність встановлених індивідуальних умов винагороди та підстав у разі їх встановлення;
 - структура виплаченої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), фактичне співвідношення фіксованої та змінної винагороди за наступними категоріями: члени Правління, впливові особи, інші працівники (у разі наявності відповідних даних на момент підготовки Звіту);
 - дотримання вимог законодавства України щодо встановлених законодавчо мінімальних гарантованих фіксованих винагород;
 - рівень досягнення ключових показників ефективності/планових цільових значень (у разі наявності відповідних даних на момент підготовки Звіту) за наступними категоріями: члени Правління, впливові особи, інші працівники;
 - наявність / відсутність випадків порушення реалізації Політики та заходів щодо усунення таких порушень (у разі наявності таких);
 - дотримання внутрішніх документів Банку та чинного законодавства України при здійсненні виплат винагород;
 - виявлені недоліки системи винагороди Банку, аналіз причин їх виникнення, ймовірні наслідки, до яких можуть призвести ці недоліки (у разі наявності таких);
 - рекомендації / пропозиції щодо підвищення ефективності функціонування системи винагороди;
 - висновки профільних служб 2-ї та 3-ї лінії захисту щодо результатів оцінки, виявлені недоліки у функціонуванні системи винагороди (у разі наявності таких).
- 7.4. За результатами схвалення Правлінням проєкту Звіту, ДРП виносить проєкт Звіту на розгляд комітету Наглядової ради з питань призначень та винагород для його подальшого затвердження Наглядовою радою.

- 7.5. Комітет Наглядової ради з питань призначень та винагород за результатами розгляду проєкту Звіту може надати рекомендації щодо необхідних дій для покращення ефективності реалізації Політики або внесення змін до Політики.
- 7.6. Наглядова рада затверджує Звіт за поданням та після його розгляду комітетом Наглядової ради з питань призначень та винагород.
- 7.7. У випадку виявлення порушень умов Політики, Наглядовою радою може бути прийняте рішення щодо вжиття заходів за наслідками таких порушень.

8. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 8.1. Політика набуває чинності з моменту її затвердження рішенням Наглядової ради та діє до затвердження її в новій редакції або до прийняття Наглядовою радою відповідного рішення щодо її скасування.
- 8.2. Зміни та доповнення до Політики затверджуються Наглядовою радою та можуть оформлюватись шляхом викладення Політики у новій редакції.
- 8.3. У разі затвердження нової редакції Політики, попередня редакція втрачає чинність (без оформлення втрати нею чинності окремим рішенням Наглядовою радою).
- 8.4. Політика потребує актуалізації у разі прийняття змін до законодавства або змін до стратегії розвитку Банку, але не рідше ніж раз на рік.
- 8.5. Відповідальний підрозділ за актуалізацію Політики – ДРП.
- 8.6. Ця Політика застосовується з належним дотриманням чинного законодавства України. У випадку невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів, Політика буде вважатися чинною та застосовуватися лише в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України.
- 8.7. У разі зміни назв структурних підрозділів, які задіяні в процесах, що описані в цій Політиці, при незмінності функцій, ця Політика вважається дійсною щодо їх нової назви та не потребує внесення додаткових змін.