

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укрексімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням Наглядової ради
АТ «Укрексімбанк»
від 07.06.2024 (протокол №27)

ПОГОДЖЕНО
рішенням Правління АТ «Укрексімбанк»
від 29.05.2024 (протокол №52)

(в редакції рішення Наглядової ради
АТ «Укрексімбанк» від 31.01.2025
(протокол №2)
та
рішення Правління АТ «Укрексімбанк»
від 22.01.2025 (протокол №5))

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ
ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «УКРЕКСІМБАНК»**

Київ 2025

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

Зміст

1.	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
2.	ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА СКОРОЧЕННЯ	3
3.	ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ.....	5
4.	СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ	6
5.	ФІКСОВАНА ВИНАГОРОДА.....	7
6.	ЗМІННА ВИНАГОРОДА	8
7.	ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ	19
8.	КОНТРОЛІ В МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ.....	21
9.	ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	23
	Додаток 1.....	25

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1.** Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк» (далі – **Положення**) визначає систему винагороди членів правління АТ «Укресімбанк» (далі – **Правління**) та впливових осіб АТ «Укресімбанк» (далі – **Банк**), основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління та впливових осіб Банку, структуру такої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), критерії визначення та порядок розрахунку розміру винагороди, порядок оцінки виконання цих критеріїв у відповідності до Політики винагороди АТ «Укресімбанк», затвердженої рішенням Наглядової ради від 16-17.12.2021 (протокол №29), зі змінами (далі – **Політика винагороди**).
- 1.2.** Це Положення розроблено відповідно до 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, інших актів законодавства України, Статуту Банку, Кодексу поведінки (етики) АТ «Укресімбанк», затвердженого рішенням Наглядової ради Банку від 28 лютого 2024 року (протокол № 9), та інших нормативних документів Банку.
- 1.3.** Це Положення є обов'язковим до виконання Наглядовою радою, Правлінням та впливовими особами Банку, а також іншими працівниками Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та впливовим особам Банку.

2. ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА СКОРОЧЕННЯ

- 2.1.** Терміни, визначення та аббревіатури (скорочення), які використовуються у Положенні:

ССО – головний комплаєнс-менеджер.

CIR (Cost to Income Ratio) – це один із ключових показників ефективності роботи банків і банківської системи. Розраховується як відношення операційних витрат до операційних доходів Банку та виражається у відсотках.

CRO – головний ризик-менеджер.

SCIR (Staff Cost to Income Ratio) – розраховується як відношення витрат на персонал до операційних доходів Банку та виражається у відсотках.

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління, Впливової особи за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами договору між таким членом Правління, такою Впливовою особою й Банком та/або рішенням відповідного органу управління.

Виплати зі звільнення – компенсаційні виплати, пов'язані із достроковим розірванням Договору з членом Правління, Впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені в Договорі).

Відповідний орган управління – орган управління Банку, який встановлює розмір винагороди члену Правління, Впливовій особі:

- Наглядова рада встановлює розміри фіксованої винагороди Голови Правління, Заступників Голови Правління та членів Правління, керівника підрозділу

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

внутрішнього аудиту, CRO, CCO, працівника, відповідального за проведення фінансового моніторингу в Банку, корпоративного секретаря, Впливових осіб, безпосередньо підпорядкованих Наглядовій раді; Правління Банку – діапазони розмірів окладів на посадах інших Впливових осіб (при цьому Голова Правління встановлює розміри фіксованої винагороди Впливових осіб, діапазони розмірів окладів яких встановила Наглядова рада та/або Правління Банку);

- Наглядова рада встановлює розміри змінної винагороди Голови Правління, Заступників Голови Правління та членів Правління Банку, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, CRO, CCO, корпоративного секретаря, працівника, відповідального за проведення фінансового моніторингу в Банку, Впливових осіб, безпосередньо підпорядкованих Наглядовій раді; Правління – розміри змінної винагороди або порядок визначення розмірів змінної винагороди інших Впливових осіб (при цьому Голова Правління на підставі рішень Правління / внутрішніх документів Банку, затверджених Правлінням, встановлює фактичні розміри змінної винагороди таких Впливових осіб)).

Вплидова особа – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена Правління та члена Наглядової ради.

Договір – трудовий договір (контракт) між Банком та членом Правління / Впливовою особою.

Звітний рік – календарний рік, за який здійснюється оцінка ефективності роботи члена Правління, Впливової особи.

Комітет з винагороди – комітет Наглядової ради з питань призначень та винагород.

КПЕ – ключові показники ефективності (критерії оцінки ефективності) члена Правління, Впливової особи, які можуть базуватись як на індивідуальних показниках роботи члена Правління, Впливової особи, так і на сумарних показниках діяльності відповідного структурного підрозділу та Банку в цілому, які розробляються та затверджуються в порядку, передбаченому цим Положенням.

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 Політикою винагороди.

Програма стимулювання – заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена Правління, Впливової особи 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, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів та/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною).

Підрозділи бізнесу – самостійні структурні/відокремлені підрозділи Банку, які відносяться до першої лінії захисту та головною метою яких є залучення основної частини доходів Банку. В рамках даного Положення до Підрозділів бізнесу відносяться Філії Банку та підрозділи Головного Банку, перелік яких встановлюється внутрішнім документом Банку (далі – Підрозділи бізнесу ГБ).

Підрозділи контролю – самостійні структурні підрозділи Банку, які відносяться до другої та третьої лінії захисту. В рамках цього Положення до підрозділів контролю відносяться: 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.

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

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.

Підрозділи підтримки – самостійні структурні підрозділи Банку, які відносяться до першої лінії захисту та основною метою яких є супровід операцій, забезпечувальна діяльність та контрольні функції. До підрозділів підтримки входять всі підрозділи Банку, а також самостійні посади в організаційній структурі Банку, крім Підрозділів бізнесу та Підрозділів контролю. Перелік Підрозділів підтримки встановлюється внутрішнім документом Банку.

Рівень посади – ознака, що відображає якісні відмінності в характеристиках складності та відповідальності роботи на тому чи іншому рівні професійної діяльності працівників Банку. Рівень посад працівників Банку встановлено у числовому значенні від 1 до 15 та затверджено рішенням Правління від 16.08.2023 №82 (питання 5) з урахуванням змін та доповнень, внесених при затвердженні штатного розпису Банку або внесенні відповідних змін до нього.

Філії Банку – філії АТ «Укресімбанк» та Центральне відділення АТ «Укресімбанк» у м. Києві.

2.2. Інші терміни, визначення та аббревіатури (скорочення), що використовуються в цьому Положенні, визначені Глосарієм термінів, законодавством, в тому числі нормативно-правовими актами НБУ та НД.

3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ

- 3.1.** Розмір Винагороди, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, встановлюється для членів Правління та Впливових осіб Відповідним органом управління. Наглядова рада приймає рішення щодо встановлення розміру Винагороди на підставі пропозицій Комітету з винагороди.
- 3.2.** Винагорода має бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір, організаційну структуру, особливості діяльності Банку, характер й обсяг банківських та інших фінансових послуг, профіль ризику Банку, декларацію схильності до ризиків Банку, стратегію розвитку, бізнес-план, бюджет Банку, системну важливість Банку та діяльність банківської групи, до складу якої входить Банк, фінансовий стан Банку.
- 3.3.** 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 Відповідного органу управління є співмірними із посадами членів Правління, Впливових осіб та враховує обставини та умови діяльності Банку. Відповідний орган управління може залучати зовнішніх незалежних експертів для аналізу ринкових практик та стандартів розміру винагороди керівників рівня членів Правління, Впливових осіб.
- 3.4.** Банк укладає з кожним членом Правління Договір на умовах, затверджених Наглядовою радою, в якому визначаються, серед іншого, умови щодо Винагороди члена Правління. Банк може укласти договір з Впливовою особою у вигляді окремого письмового документу на умовах, затверджених Відповідним органом управління, в якому визначити, серед іншого, умови щодо Винагороди Впливової особи. У випадку, якщо Банк не укладає з Впливовою особою Договір у вигляді окремого письмового документу, умови щодо винагороди Впливових осіб регулюються колективним договором Банку і внутрішніми документами Банку, зокрема, Політикою винагороди, цим Положенням, рішеннями Відповідних органів управління, розпорядчими документами Голови Правління.
- 3.5.** Строк дії Договору з членом Правління має відповідати строку повноважень члена Правління. Договір з Впливовою особою, як правило, укладається на невизначений

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

строк, а у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів Впливової особи та в інших випадках, передбачених законодавчими актами, Договір може укладатись на визначений строк, встановлений за погодженням сторін.

- 3.6. Розмір Винагороди члена Правління, Впливової особи може бути переглянутий Банком в односторонньому порядку у випадках, передбачених законодавством України. Розмір Винагороди члена Правління, Впливової особи може бути переглянутий за згодою сторін. При перегляді розміру Винагороди відповідні зміни вносяться у Договір (при його наявності). У разі перегляду розміру Винагороди членів Правління, Впливових осіб, розмір Винагороди має визначатися з урахуванням ринкових розмірів Винагороди, які пропонує працівникам такого рівня приватний сектор, особливостей діяльності та фінансового становища Банку.
- 3.7. 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.
- 3.8. Винагорода члена Правління, Впливової особи виплачується в національній валюті України. Розмір винагороди члена Правління, Впливової особи може бути встановлений як у національній валюті України, так і в іноземній валюті, якщо це не протирічитиме чинному законодавству України.
- 3.9. Витрати на оплату Винагороди членів Правління та Впливових осіб несе Банк.
- 3.10. За рішенням Наглядової ради може здійснюватися незалежна зовнішня оцінка виплати Винагороди в Банку.

4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ

- 4.1. Винагорода членів Правління, Впливових осіб складається з фіксованої та змінної винагороди.
- 4.2. Фіксована винагорода членів Правління, Впливових осіб – складова Винагороди, яка:
 - ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов Договору, укладеного між Банком та членом Правління, Впливовою особою або штатного розпису Банку;
 - відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції та / або в умовах укладеного Договору члена Правління, Впливової особи;
 - 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 Правління, Впливовою особою його (її) функцій у Банку;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
- 4.3. До фіксованої винагороди включаються, зокрема: посадовий оклад; виплати гарантовані чинним законодавством України; програми стимулювання, що віднесені до фіксованої винагороди.
- 4.4. Змінна винагорода – складова Винагороди, яка не є фіксованою винагородою. Змінною винагородою можуть бути разові, річні та інші премії, а також заходи негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежить від фінансових результатів діяльності Банку за відповідний звітний період, підсумків роботи Правління,

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

Впливової особи, результатів роботи підрозділу, а також доплати та надбавки, крім тих, що належать до фіксованої винагороди.

- 4.5. Винагорода СРО, ССО (в тому числі члена Правління, який виконує обов'язки СРО або ССО) не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів Банку, які є об'єктом контролю підрозділів з управління ризиками та контролю за дотриманням норм (комплаєнс) Банку. Змінна частина винагороди СРО, ССО та працівників підрозділів з управління ризиками та контролю за дотриманням норм (комплаєнс) має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності;
- 4.6. Винагорода керівника підрозділу внутрішнього аудиту Банку не повинна бути пов'язана з фінансовими результатами структурних підрозділів Банку, у яких проводиться аудиторська перевірка (аудит).
- 4.7. Винагорода працівників підрозділу кредитного адміністрування повинна бути незалежною від підрозділів, що здійснюють активні банківські операції, та не повинна залежати від таких показників, як обсяг кредитів та обсяг прибутку, отриманого Банком у короткостроковому періоді (до одного року).
- 4.8. 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.
- 4.9. Виплати, що можуть здійснюватися Банком і їх відношення до фіксованої та змінної винагороди, вказано в додатку 1 до цього Положення.

5. ФІКСОВАНА ВИНАГОРОДА

- 5.1. 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 виплати такої змінної винагороди.
- 5.2. Розмір фіксованої винагороди встановлюється з урахуванням рівня професійного досвіду, визначених функціональних обов'язків, навантаження та рівня відповідальності члена Правління, Впливової особи.
- 5.3. Фіксована грошова винагорода члену Правління, Впливовій особі виплачується на підставі наказу Голови Правління / умов Договору з членом Правління / Впливовою особою / рішення Відповідного органу управління / нормативних документів Банку / чинного законодавства України з дати вступу на посаду (початку роботи) двома частинами в строки, встановлені внутрішніми документами Банку.
- 5.4. У разі встановлення розміру посадового окладу в гривневому еквіваленті суми в іноземній валюті, така винагорода члену Правління, Впливовій особі нараховується та виплачується у національній валюті України — гривні за офіційним курсом Національного банку України до іноземної валюти на дату виплати винагороди.
- 5.5. У разі вступу члена Правління, Впливової особи на посаду (початку роботи) не з початку календарного місяця Винагорода за період з дати вступу на посаду по кінець календарного місяця, у якому відбувся вступ на посаду (початку роботи), розраховується пропорційно кількості відпрацьованих робочих днів з дати вступу на посаду (початку роботи) (включно).
- 5.6. У разі дострокового припинення повноважень (звільнення) члена Правління, Впливової особи грошова винагорода за останній календарний місяць перебування на відповідній посаді виплачується пропорційно кількості відпрацьованих робочих днів, протягом яких член Правління, Вплихова особа виконував(ла) свої посадові обов'язки.

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

5.7. Члену Правління, Впливовій особі на підставі належних підтверджуючих документів компенсуються:

- витрати, пов'язані зі службовими відрядженнями членів Правління, Впливових осіб на умовах та в порядку, передбаченому чинним законодавством та внутрішніми документами Банку.
- понесені членом Правління, Впливовою особою збитки, шкода або витрати (в тому числі, витрати на правову допомогу) у зв'язку з будь-якими спорами, позовами, претензіями або провадженнями, окрім тих, що ініційовані Банком, в тому числі судовими (триваючими, завершеними або такими, що обґрунтовано можуть виникнути), цивільного, кримінального, адміністративного та іншого характеру (як в Україні, так і за кордоном), пов'язаними з виконанням членом Правління, Впливовою особою своїх функцій, повноважень і обов'язків члена Правління, Впливової особи зокрема обов'язків за Договором, які виникають як протягом перебування члена Правління, Впливової особи на посаді, так і після припинення його повноважень, на умовах передбачених Договором, що не покриваються згідно укладеного Банком договору страхування відповідальності члена Правління, Впливової особи (за наявності).
- інші витрати, пов'язані з виконанням посадових обов'язків у відповідності до внутрішніх документів Банку, Договорів.

5.8. Компенсація витрат, передбачених пунктом 5.7 цього Положення, здійснюється в порядку, встановленому внутрішніми документами Банку та/або Договором та/або рішенням Відповідного органу управління, на запит члена Правління, Впливової особи, за умови отримання Банком документів, що підтверджують такі витрати.

5.9. За рішенням Відповідного органу управління Банк має право забезпечувати та надавати члену Правління, Впливовій особі наступні види програм стимулювання в рамках фіксованої винагороди:

- Програми стимулювання, що надаються всім або більшості працівників Банку на визначених умовах за їх згодою. До таких програм стимулювання включаються, зокрема, добровільне медичне страхування (програма стимулювання ДМС), внески Банку на користь працівників-учасників Непідприємницького товариства «Недержавний корпоративний пенсійний фонд ВАТ «Укресімбанк» (програма стимулювання НПФ);
- забезпечення житлом члена Правління на умовах, визначених Договором;
- забезпечення службовим автомобілем члена Правління/Впливової особи у відповідності до внутрішніх документів Банку;

інші заходи негрошового стимулювання, визначені рішенням Відповідного органу управління.

6. ЗМІННА ВИНАГОРОДА

6.1. Загальні умови нарахування та виплати змінної винагороди.

6.1.1. Змінна винагорода члена Правління, 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 Правління, Впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Правління, Впливовій особі або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. У разі звільнення члена Правління, Впливової особи

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

такі особи не позбавляються права на отримання відстрочених виплат на загальних умовах, встановлених цим Положенням.

6.1.2. 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.

6.1.3. Банк не застосовує пункти 6.1.1 та 6.1.2 Положення та не здійснює відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена Правління / Впливової особи за відповідний фінансовий рік, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди (і) 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.

6.1.4. Рішення про частку відстроченої виплати приймається Відповідним органом управління. Право на відповідну частину відстроченої виплати член Правління, Вплилова особа набуває після оцінки результатів діяльності Банку, діяльності структурного підрозділу, діяльності члена Правління, Впливової особи, яка здійснюється за весь період відстрочення, та рішення Відповідного органу управління щодо виплати такої частини відстроченої виплати.

6.1.5. Для обліку змінної винагороди (включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення/скасування виплати змінної винагороди або її частини) Банк використовує систему управлінського обліку, включаючи рахунки аналітичного обліку.

6.1.6. 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 Правління, 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 України 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 Правління / Вплилова 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.

6.1.7. Рішення щодо зменшення / скасування / повернення змінної винагороди для членів Правління, Впливових осіб приймає Відповідний орган управління. У такому рішенні обов'язково зазначається належне обґрунтування підстав для його прийняття стосовно відповідних членів Правління, Впливових осіб, сума змінної винагороди до зменшення /

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

скасування / повернення, дата зменшення / скасування раніше нарахованої, але не виплаченої суми змінної винагороди.

6.1.8. Наглядова рада за поданням Правління щорічно затверджує ключові показники ефективності Банку для оцінки діяльності і розрахунку премії. У випадку недосягнення цільового значення ключових показників ефективності Банку, до розміру премії членів Правління, Впливових осіб, за рішенням Наглядової ради застосовується понижуючий коефіцієнт.

6.1.9. У випадку не дотримання нормативів адекватності капіталу на рівні, встановленому відповідно до плану капіталізації Банку, рішення щодо виплати премії приймає Відповідний орган управління.

6.1.10. Структурні підрозділи та посадові особи Банку повинні невідкладно повідомляти Відповідний орган управління про виявлення достатніх підстав щодо витребування раніше виплаченої змінної винагороди члена Правління, Впливової особи. Таке повідомлення повинно містити інформацію щодо обґрунтованих підстав для використання Банком такого права та визначати суму, що потенційно підлягає поверненню.

6.1.11. У випадку прийняття рішення щодо повернення членом Правління, Впливовою особою вже виплаченої змінної винагороди, такий член Правління, Впливова особа повертає кошти на розрахунковий рахунок Банку в порядку і в строки, визначені Відповідним органом управління та/або внутрішніми документами Банку.

6.1.12. За рішенням Відповідного органу управління Банк має право забезпечувати та надавати члену Правління, Впливовій особі наступні види програм стимулювання в рамках змінної винагороди:

- надання члену Правління, Впливовій особі товарів та/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною, з урахуванням обмежень встановлених на операції з пов'язаними з Банком особами;
- інші заходи негрошового стимулювання, визначені рішенням Відповідного органу управління.

6.2. Змінна винагорода членів Правління.

6.2.1. За рішенням Наглядової ради, члену Правління можуть виплачуватися (надаватись) такі види змінної винагороди:

- річна премія (за результатами роботи за календарний рік), яка може складатися з основної річної премії та додаткової річної премії (з урахуванням вимог законодавства, в тому числі нормативно-правових актів НБУ щодо винагороди члена Правління, який виконує обов'язки CRO або CCO);
- разова премія за значні результати, виконання проєктів або з метою заохочення;
- надбавки та доплати, що не віднесені до фіксованої винагороди;
- виплати зі звільнення;
- виплати при прийнятті;
- заходи негрошового стимулювання, які залежать від результатів роботи члена Правління за відповідний період або надаються на індивідуальних умовах, визначених Наглядовою радою.

6.2.2. Змінна винагорода члена Правління за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його фіксованої винагороди за той же період, що є обґрунтованим коефіцієнтом (співвідношенням) між фіксованою та змінною частинами винагороди.

6.2.3. Виплата разових премій члену Правління здійснюється на підставі рішення Наглядової ради. При прийнятті таких рішень приймаються до уваги фінансові результати діяльності Банку за відповідний звітний період, фактичні досягнення члена Правління, успішна

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

реалізація проєктів, соціальні та економічні умови, інші критерії за визначенням Наглядової ради.

- 6.2.4.** Виплата річної премії члену Правління залежить від фінансових результатів діяльності Банку та ефективності діяльності члена Правління та/або Правління в цілому (з урахуванням вимог законодавства, в тому числі нормативно-правових актів НБУ щодо винагороди члена Правління, який виконує обов'язки CRO або CCO), яка здійснюється, в тому числі, на основі виконання КПЕ в порядку, передбаченому цим Положенням.
- 6.2.5.** Правління щороку може розробляти, а Наглядова рада затверджувати річні КПЕ для кожного члена Правління в порядку, передбаченому цим Положенням. КПЕ членів Правління та порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень кожного члена Правління та потенційний вплив його професійної діяльності на фінансові результати діяльності Банку (з урахуванням вимог законодавства, в тому числі нормативно-правових актів НБУ, щодо винагороди члена Правління, який виконує обов'язки CRO або CCO). Таке рішення містить інформацію про нижній поріг виконання кожного КПЕ, допустимі діапазони виконання (можливість перевиконання) окремих КПЕ.
- 6.2.6.** З метою проведення оцінки діяльності членів Правління Наглядова рада може залучати зовнішнього незалежного експерта.
- 6.2.7.** Якщо член Правління виконує обов'язки CRO або CCO, норми цього Положення в частині порядку розрахунку та умов виплати змінної винагороди членам Правління застосовуються в частині, що не суперечить законодавчим вимогам щодо винагороди відповідних членів Правління, які виконують обов'язки CRO або CCO.
- 6.2.8.** Умовами Договору можуть встановлюватися максимальні розміри основної річної премії, які можуть бути виплачені члену Правління. Конкретні розміри основної річної премії, що підлягають виплаті члену Правління визначаються рішенням Наглядової ради, зокрема на основі виконання (досягнення) членом Правління своїх КПЕ, встановлених на відповідний звітний рік.
- 6.2.9.** Річна премія не виплачується члену Правління в разі недосягнення членом Правління порогових (мінімальних) значень виконання своїх КПЕ, визначених цим Положенням та/або Наглядовою радою, за звітний рік.
- 6.2.10.** Розрахунок розміру основної річної премії здійснюється шляхом множення максимального розміру основної частини річної премії, визначеної Договором, на інтегральну оцінку виконання всіх КПЕ (середньозважений відсоток виконання КПЕ) членом Правління.
- 6.2.11.** У випадку, якщо за підсумками календарного року Банком було досягнуто планового розміру показників CIR, SCIR, прибутку та дотримано нормативів адекватності капіталу на рівні, встановленому відповідно до плану капіталізації Банку, а також перевиконано план за показником «Прибуток до оподаткування», Наглядовою радою може бути прийняте рішення щодо виплати додаткової річної премії (за результатами роботи за календарний рік) в загальному розмірі (для всіх членів Правління) до 1% від суми перевищення Банком планового значення за показником «Прибуток до оподаткування». Додаткова річна премія розподіляється між членами Правління, які отримали право на виплату основної річної премії, пропорційно до сум основної річної премії або в інших розмірах за рішенням Наглядової ради.
- 6.2.12.** Розрахунок розміру річної премії членам Правління здійснюється Департаментом по роботі з персоналом та подається на розгляд Комітету з винагород та подальше затвердження Наглядовою радою, разом з розрахунком інтегральної оцінки виконання всіх КПЕ.
- 6.2.13.** При визначенні конкретного розміру змінної винагороди для члена Правління, Наглядова рада враховує прийняті Банком ризики і результати прийняття ризиків, фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), Правління в цілому та окремо відповідного члена Правління, а також умови,

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженість строків та ймовірність отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності, обмеження, встановлені чинним законодавством України.

6.2.14. Якщо на момент проведення оцінки діяльності членів Правління за звітний рік (а) відповідні річні КПЕ не були затверджені Наглядовою радою, та/або (б) бізнес-план розвитку Банку не було затверджено Наглядовою радою, та/або (в) стратегія розвитку Банку не була схвалена вищим органом управління Банку, та/або (г) строк роботи члена Правління у такому періоді є меншим за повний рік, та/або (д) у Банку відсутня політика винагороди членів Правління, та/або (е) законодавством встановлені обмеження на нарахування та/або виплату премії, оцінка діяльності членів Правління, визначення права на отримання премії, розрахунок конкретного розміру річної премії за результатами такої оцінки та її виплата здійснюються в порядку, визначеному рішенням Наглядової ради.

6.2.15. Наррахування та виплата річної премії здійснюється не раніше оприлюднення річної фінансової звітності та річної консолідованої фінансової звітності разом із аудиторським звітом і не пізніше 45 календарних днів після такого оприлюднення або в інші строки, визначені Наглядовою радою. Наррахування та/або виплата інших видів премій здійснюється в строки, визначені рішенням Наглядової ради.

6.2.16. Надбавки та доплати, віднесені до змінної винагороди можуть виплачуватися члену Правління у випадках, передбачених Договором або окремим рішенням Наглядової ради.

6.3. Змінна винагорода Впливових осіб.

6.3.1. За рішенням Відповідного органу управління Впливовій особі можуть виплачуватися (надаватись) такі види змінної винагороди:

- річна премія (за результатами роботи за календарний рік), яка може складатися з основної річної премії та додаткової річної премії;
- разова премія за значні результати, виконання проєктів або з метою заохочення;
- виплати зі звільнення;
- виплати при прийнятті;
- заходи негрошового стимулювання, які залежать від результатів роботи Впливової особи за відповідний період або надаються на індивідуальних умовах, визначених Відповідним органом управління.

6.3.2. Обґрунтованим коефіцієнтом (співвідношенням) між фіксованою та змінною частинами винагороди для Впливової особи встановлюється:

- для працівника Підрозділу бізнесу за відповідний фінансовий рік змінна винагорода не може перевищувати 100% розміру його фіксованої винагороди за той же період;
- для працівника Підрозділу підтримки або контролю за відповідний фінансовий рік змінна винагорода не може перевищувати 100% розміру його фіксованої винагороди за той же період.

6.3.3. Виплата разових премій Впливовим особам здійснюється на підставі рішень Відповідних органів управління / наказів Голови Правління. При прийнятті таких рішень можуть братись до уваги фактичні досягнення Впливових осіб, успішна реалізація проєктів, соціальні та економічні умови, інші критерії.

6.3.4. Виплата річної премії Впливовій особі залежить від фінансових результатів діяльності Банку (з урахуванням вимог законодавства, в тому числі нормативно-правових актів НБУ щодо винагороди Впливової особи, яка виконує обов'язки CRO або CCO) за відповідний звітний рік, ефективності діяльності Впливової особи та/або структурного підрозділу Банку, керівником та/або працівником якого є Вплихова особа, яка оцінюється, в тому

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

числі, на підставі КПЕ Впливової особи в порядку, визначеному цим Положенням та/або рішенням Відповідного органу управління.

6.3.5.3 метою оцінки діяльності Впливових осіб, Відповідний орган управління може затверджувати планові річні КПЕ для кожної Впливової особи, з урахуванням законодавчих вимог щодо винагороди відповідної Впливової особи. Таке рішення містить інформацію про нижній поріг виконання кожного КПЕ, допустимі діапазони виконання (можливість перевиконання) окремих КПЕ.

6.3.6. Якщо Вплилова особа виконує обов'язки СРО або ССО, норми цього Положення в частині порядку розрахунку та умов виплати змінної винагороди Впливовим особам застосовуються в частині, що не суперечить законодавчим вимогам щодо винагороди відповідних Впливових осіб, які виконують обов'язки СРО або ССО.

6.3.7. Якщо в Договорі та/або рішеннях Відповідного органу управління не зазначено інше, цільовий розмір основної річної премії, яка може бути виплачена Впливовій особі при виконанні КПЕ на 100%, встановлюється у відсотках від бази розрахунку премії за звітний рік відповідно до таблиці:

Рівень посади	Підрозділи бізнесу ГБ	Підрозділи Філій	Підрозділи підтримки та підрозділи контролю
посади, для яких розмір винагороди встановлює Наглядова рада	16,1%	16,1%	13,5%
13-15	16,1%	16,1%	13,5%
11-12	14,5%	14,5%	12%
1-10	11,4%	11,4%	9%

6.3.8. Basis для розрахунку основної річної премії є сума посадових окладів Впливової особи за звітний рік пропорційна часу її роботи у відповідному підрозділі, рівню посади та/або періоду включення до переліку Впливових осіб.

6.3.9. У випадку зміни посадового окладу Впливової особи протягом звітного року, до бази розрахунку премії включається сума пропорційна часу встановленого розміру посадового окладу Впливової особи до і після зміни.

6.3.10. У випадку переведення Впливової особи протягом звітного року на/з посади, що передбачає інші умови преміювання, база розрахунку премії розраховується окремо по сумах пропорційним часу встановленого розміру посадового окладу Впливової особи до і після переведення.

6.3.11. База розрахунку премії розраховується окремо за кожен квартал року, а потім складові додаються. У випадку відсутності Впливової особи на роботі впродовж кварталу у зв'язку з перебуванням у відпустці та/або тимчасовою непрацездатністю та/або з інших причин, передбачених чинним законодавством України, строком більше ніж половина робочого часу такого кварталу, в розрахунок бази премії за відповідний квартал включається сума посадового окладу, скоригована пропорційно до кількості днів відсутності у відповідному кварталі.

6.3.12. Розрахунок розміру основної річної премії Впливової особи здійснюється за формулами:

- для працівників, рішення щодо змінної винагороди яких приймає Наглядова рада:

$$P_{\text{осн}} = \text{БРП} \cdot \text{ВП} \cdot I_{\text{КПЕ}};$$

- для працівників Підрозділів бізнесу ГБ та Підрозділів Філій:

$$P_{\text{осн}} = \text{БРП} \cdot \text{ВП} \cdot I_{\text{КПЕ}} \cdot \text{КІЕП};$$

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

- для працівників Підрозділів підтримки та Підрозділів контролю:

$$P_{\text{осн}} = \text{БРП} \cdot \text{ВП} \cdot \text{КІЕП} \cdot (20\% \cdot I_{\text{SLA}} + 80\% \cdot I_{\text{КПЕ}}), \text{ де}$$

$P_{\text{осн}}$ – розмір основної річної премії Впливової особи за звітний рік;

БРП – база розрахунку річної премії Впливової особи за звітний рік;

ВП – цільовий розмір основної річної премії Впливової особи у відсотках;

$I_{\text{КПЕ}}$ – інтегральна оцінка виконання всіх КПЕ (середньозважений відсоток виконання КПЕ) Впливовою особою за звітний рік;

КІЕП – коефіцієнт індивідуальної ефективності Впливової особи за звітний рік, який може приймати значення в діапазоні від 0 до 1,2 та встановлюється:

- для керівників підрозділів контролю за дотриманням норм (комплаєнс) – головним комплаєнс-менеджером Банку,
- для керівників інших самостійних структурних підрозділів та керівників Філій Банку – Головою або членом Правління Банку, який у межах своїх функціональних повноважень спрямовує, координує та контролює їх діяльність,
- для інших працівників – керівником самостійного структурного підрозділу/ Філії Банку. Коефіцієнти індивідуальної ефективності для Впливових осіб, які займають посаду заступника керівника Філії Банку, погоджуються керівниками відповідних Підрозділів бізнесу ГБ, яким вони функціонально підпорядковані;

I_{SLA} – інтегральна оцінка рівня виконання сервісу (SLA) підрозділу за звітний рік, яка визначається відповідно до середньоарифметичного значення рівня виконання сервісу (SLA) підрозділу за кожен квартал звітного року, в якому працівник працював в даному підрозділі відповідно до таблиці:

Середньоарифметичне значення рівня виконання сервісу (SLA) підрозділу за кожен квартал звітного року	Інтегральна оцінка рівня виконання сервісу (SLA) за звітний рік (I_{SLA}), %
<50.00%	0%
50.00%-89.99%	фактичне значення підсумкового рівня виконання сервісу (SLA)
90.00%≤	100%

6.3.13. Результати оцінки діяльності Впливової особи за звітний рік визначаються та затверджуються рішенням Відповідного органу управління на підставі виконання КПЕ.

6.3.14. Річна премія не виплачується Впливовій особі у разі недосягнення Впливовою особою порогових (мінімальних) значень виконання своїх КПЕ, визначених цим Положенням та/або Відповідним органом управління, за звітний рік.

6.3.15. Якщо на момент проведення Відповідним органом управління оцінки діяльності Впливової особи за звітний рік (а) відповідні річні КПЕ Впливової особи не були затверджені та/або (б) законодавством встановлені обмеження на нарахування та/або виплату премії, оцінка діяльності Впливової особи, визначення права на отримання премії, розрахунок конкретного розміру річної премії за результатами такої оцінки та її виплата здійснюються в порядку, визначеному рішенням Відповідного органу управління.

6.3.16. У випадку, якщо за підсумками календарного року Банком було досягнуто планового розміру показників CIR, SCIR, прибутку та дотримано нормативів адекватності капіталу на рівні, встановленому відповідно до плану капіталізації Банку, а також перевиконано план за показником «Прибуток до оподаткування», Наглядовою радою може бути прийняте

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

рішення щодо виплати додаткової річної премії (за результатами роботи за календарний рік) в загальному розмірі (для всіх працівників, крім членів Правління) до 10% від суми перевищення Банком планового значення за показником «Прибуток до оподаткування». Додаткова річна премія розподіляється між працівниками Банку (крім членів Правління), які отримали право на виплату основної річної премії та/або квартальної премії, пропорційно сумарному розміру основної річної премії та/або квартальної премії за звітний рік або в інших розмірах за рішенням Наглядової ради.

6.3.17. Розрахунок розміру річної премії Впливовим особам здійснюється Департаментом по роботі з персоналом та подається на розгляд та затвердження Відповідного органу управління разом з розрахунком інтегральної оцінки виконання всіх КПЕ.

6.3.18. При визначенні конкретного розміру змінної винагороди для Впливової особи, Відповідний орган управління враховує прийняті Банком ризики і результати прийняття ризиків, фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та Впливової особи, а також умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженість строків та ймовірність отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), включених до поточного результату діяльності, обмеження, встановлені чинним законодавством України.

6.3.19. Наррахування та виплата річної премії здійснюється не раніше оприлюднення річної фінансової звітності та річної консолідованої фінансової звітності разом із аудиторським звітом і не пізніше 45 календарних днів після такого оприлюднення або в інші строки, визначені Відповідним органом управління. Наррахування та/або виплата інших видів премії здійснюється в строки, визначені рішенням Відповідного органу управління / наказом Голови Правління.

6.3.20. У разі звільнення Впливової особи:

- премія за рік, в якому відбувається звільнення, такій особі не нараховується та не виплачується;
- премія за роки, що передували року, в якому відбувається звільнення, нараховується та виплачується такій особі на загальних умовах якщо до дати звільнення здійснено розрахунок та підписано наказ на виплату премії за відповідний звітний період / прийнято рішення відповідного органу управління (в т.ч. з урахуванням підпунктів 6.3.18 – 6.3.19 цього Положення).

6.3.21. Надбавки та доплати, віднесені до змінної винагороди, можуть виплачуватися Впливовій особі у випадках, передбачених Договором, внутрішніми документами Банку, або окремим рішенням Відповідного органу управління.

6.4. Порядок встановлення та оцінки рівня виконання (досягнення) КПЕ.

6.4.1. КПЕ поділяються за отримувачами на:

- Колективні – набір КПЕ, що є однаковим для всіх або групи членів Правління, Впливових осіб, та ґрунтується на виконанні стратегічних цілей Банку у році, на який встановлюються КПЕ, в тому числі результати та окремі показники діяльності Банку.
- Індивідуальні – набір КПЕ, що встановлюються окремо для кожного члена Правління, Впливової особи (при цьому певні КПЕ можуть бути однаковими для декількох членів Правління, Впливових осіб, якщо їх виконання залежить від спільних зусиль останніх), які є суттєвими для виконання певної цілі (-ей) Банку та виконання яких більшою мірою залежить виключно від відповідного члена Правління, Впливової особи.

6.4.2. КПЕ за видами:

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

- Фінансові – КПЕ, результат яких може бути обчислено у абсолютній або відносній величині.
- Нефінансові – КПЕ, які націлені на виконання проєктних або процесних завдань і не можуть бути обчислені у абсолютній або відносній величині.

6.4.3. КПЕ для кожного члена Правління розробляються головою Правління або іншим членом Правління, відповідальним за розробку КПЕ відповідно до розподілу функціональних повноважень між членами Правління, та виносяться Фінансовим департаментом на розгляд та попереднє схвалення Правлінням Банку.

6.4.4. КПЕ для Впливових осіб, рішення щодо змінної винагороди яких приймає Правління, розробляються:

- для працівників Головного банку – керівником самостійного структурного підрозділу, в якому працює Впливова особа;
- для керуючих Філій та начальників відділень Філій – управлінням ліцензування та організації діяльності мережі банку;
- для інших працівників Філій – керівниками відповідних Підрозділів бізнесу ГБ, яким функціонально підпорядковані підрозділи Філій.

6.4.5. КПЕ для Впливових осіб, рішення щодо змінної винагороди яких приймає Правління, виносяться Департаментом по роботі з персоналом на розгляд та затвердження Правлінням щорічно у строк не пізніше 60 календарних днів після затвердження Наглядовою радою КПЕ членів Правління Банку. За рішенням Правління Банку затвердження КПЕ може здійснюватися в інші строки.

6.4.6. КПЕ для Впливових осіб, рішення щодо змінної винагороди яких приймає Наглядова рада, розробляються та виносяться Впливовою особою - власником КПЕ на розгляд Комітету з винагород. Перед винесенням КПЕ на розгляд Комітету з винагород Впливова особа - власник КПЕ інформує та ознайомлює Правління Банку з розробленими КПЕ. Комітет з винагород розглядає підготовлені КПЕ, за необхідності, надає свої коментарі та зауваження.

6.4.7. Правління Банку подає річні КПЕ членів Правління на розгляд Комітету з винагород. Комітет з винагород розглядає підготовлені Правлінням КПЕ, за необхідності, надає свої коментарі та зауваження.

6.4.8. Комітет з винагород не пізніше 28 лютого звітного року, виносить річні КПЕ членів Правління та Впливових осіб, змінну винагороду яких затверджує Наглядова рада, на розгляд Наглядової ради. За відсутності зауважень, Наглядова рада затверджує річні КПЕ за пропозицією комітету з винагород.

6.4.9. За рішенням Відповідного органу управління схвалення та затвердження КПЕ може здійснюватися в інші строки.

6.4.10. За рішенням Відповідного органу управління, затверджені КПЕ членів Правління, Впливових осіб можуть переглядатися протягом звітного року з метою врахування економічних, політичних та інших факторів, що знаходяться поза контролем Банку та впливають на виконання річних КПЕ. У випадку перегляду КПЕ, розробка, попереднє схвалення та затвердження КПЕ членів Правління, Впливових осіб здійснюються у відповідності до цього Положення, з урахуванням строків, встановлених рішенням Відповідного органу управління щодо перегляду КПЕ.

6.4.11. Для членів Правління менше ніж 2/3 КПЕ мають бути спрямовані на виконання стратегії розвитку Банку та/або основних (стратегічних) напрямів діяльності банків державного сектору на період дії воєнного стану та післявоєнного відновлення економіки.

6.4.12. Співвідношення колективних та індивідуальних КПЕ, їх вага при оцінці виконання КПЕ на звітний рік затверджуються Відповідним органом управління.

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

6.4.13. Річні КПЕ CRO, CCO та керівника підрозділу внутрішнього аудиту, на підставі яких здійснюється оцінка рівня виконання (досягнення) ними своїх КПЕ, розробляються та затверджуються з урахуванням законодавчих вимог щодо винагороди CRO, CCO та керівника підрозділу внутрішнього аудиту.

6.4.14. При затвердженні кожен окремий КПЕ має містити:

- цільове значення, при досягненні якого виконання цілі вважається здійсненим на 100%;
- максимальний відсоток виконання (для фінансових КПЕ максимальне виконання встановлюється на рівні 120%, для нефінансових КПЕ максимальне виконання встановлюється на рівні 100%);
- вагу КПЕ (сума ваги всіх КПЕ має становити 100%);
- для окремих КПЕ може встановлюватись шкала відсотку виконання в залежності від досягнення тих чи інших цілей.

6.5. Порядок оцінки рівня виконання (досягнення) членом Правління, Впливовою особою своїх КПЕ.

6.5.1. Фактичні результати виконання колективних та індивідуальних фінансових КПЕ формуються Фінансовим департаментом на підставі даних річної фінансової звітності Банку, підтвердженої зовнішнім аудитором, або управлінської звітності для КПЕ, розрахунок яких неможливо здійснити на підставі даних річної фінансової звітності Банку, підтвердженої зовнішнім аудитором, та надаються до Департаменту по роботі з персоналом не пізніше 5 робочих днів після дати оприлюднення річної консолідованої фінансової звітності Банку, підтвердженої зовнішнім аудитором.

6.5.2. Відсоток (рівень) виконання річних нефінансових КПЕ члена Правління розглядається та попередньо схвалюється Правлінням не пізніше 60 календарних днів після закінчення звітного року, за ініціативою члена Правління - власника КПЕ.

6.5.3. Відсоток (рівень) виконання річних нефінансових КПЕ Впливової особи, рішення щодо змінної винагороди якої приймає Наглядова рада, розглядається та попередньо схвалюється Комітетом з винагород в строк не пізніше 60 календарних днів після закінчення звітного року, за ініціативою Впливової особи - власника КПЕ.

6.5.4. Результати виконання річних нефінансових КПЕ Впливових осіб, рішення щодо змінної винагороди яких приймає Правління, виносяться на розгляд відповідного члена Правління (або іншої особи, яка в межах своїх функцій і повноважень спрямовує, координує та контролює діяльність підрозділу, в якому працює Вплилова особа) за ініціативою директора Департаменту по роботі з персоналом в строк не пізніше 60 календарних днів після закінчення звітного року.

6.5.5. Відсоток (рівень) виконання річних нефінансових КПЕ Впливової особи, рішення щодо змінної винагороди якої приймає Правління, розглядається та попередньо схвалюється членом Правління або іншою особою, яка в межах своїх функцій і повноважень спрямовує, координує та контролює діяльність підрозділу, в якому працює Вплилова особа або очолює такий підрозділ у відповідності до наказу «Про персональний розподіл функцій і повноважень» чи організаційної структури Банку.

6.5.6. Розрахунок інтегральної оцінки виконання всіх КПЕ (середньозважений відсоток виконання КПЕ) щодо членів Правління здійснюється Департаментом по роботі з персоналом та виноситься на розгляд та попереднє схвалення Правлінням не пізніше ніж через 20 робочих днів після дати отримання фактичних результатів виконання фінансових КПЕ від Фінансового департаменту.

6.5.7. Правління не пізніше ніж через 10 робочих днів після дати попереднього схвалення інтегральної оцінки виконання всіх КПЕ членів Правління подає їх на розгляд Комітету з винагород та подальше затвердження Наглядовою радою.

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

6.5.8. Розрахунок інтегральної оцінки виконання всіх КПЕ (середньозважений відсоток виконання КПЕ) щодо Впливової особи здійснюється Департаментом по роботі з персоналом та вноситься на розгляд Відповідного органу управління не пізніше ніж через 20 робочих днів після дати отримання фактичних результатів виконання фінансових КПЕ від Фінансового департаменту.

6.5.9. За відсутності зауважень до наданих розрахунків, Відповідний орган управління затверджує результати виконання членом Правління, Впливовою особою КПЕ у звітному році.

6.5.10. Оцінка рівня виконання КПЕ проводиться за наступними правилами:

- КПЕ, для яких була встановлена шкала відсотку виконання в залежності від досягнення тих чи інших цілей – відсоток виконання розраховується відповідно до встановлених критеріїв оцінки.
- КПЕ, що вимагають збільшення значення (наприклад, прибуток, маржа, обсяг портфелю тощо) – відсоток виконання КПЕ розраховується за формулою:

$$\text{Відсоток виконання} = \frac{\text{Фактичне значення}}{\text{Цільове значення}} * 100\%$$

- КПЕ, що вимагають зменшення значення (наприклад, CIR, CoR тощо) – відсоток виконання КПЕ розраховується за формулою:

$$\text{Відсоток виконання} = 100\% + \frac{\text{Цільове значення} - \text{Фактичне значення}}{\text{Цільове значення}} * 100\%$$

6.5.11. Середньозважений відсоток виконання КПЕ члена Правління, Впливової особи розраховується за формулою:

$$\text{КПЕ}_{\text{сер.зв.}} = \sum_{i=1}^n (\text{ВВ}_i \cdot \text{ВАГ}_i), \text{ де}$$

ВВ_i – відсоток виконання і-го КПЕ члена Правління, Впливової особи;

ВАГ_i – вага і-го КПЕ члена Правління, Впливової особи;

n – кількість КПЕ, що встановлено члену Правління, Впливовій особі.

6.5.12. Інтегральна оцінка виконання всіх КПЕ визначається на основі середньозваженого відсотка виконання КПЕ членом Правління, Впливовою особою відповідно до таблиці:

Середньозважений відсоток виконання КПЕ	Інтегральна оцінка виконання всіх КПЕ
≥ 100%	100%*
50%–100%	Фактичне значення середньозваженого відсотку виконання КПЕ
< 50%	0%**

* Інтегральна оцінка виконання всіх КПЕ не може бути більше 100%. Якщо розрахунковий розмір середньозваженого відсотка виконання всіх КПЕ члена Правління, Впливової особи становить більше 100%, то при розрахунку розміру річної премії інтегральна оцінка виконання всіх КПЕ враховується на рівні 100%.

** Порогове (мінімальне) значення інтегральної оцінки виконання всіх КПЕ члена Правління, Впливової особи, яке дає право члену Правління, Впливовій особі на

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

отримання річної премії, вважається досягненим (виконаним) за умови, що середньозважений відсоток виконання всіх КПЕ становить 50% чи більше. Якщо середньозважений відсоток виконання всіх КПЕ члена Правління, Впливової особи становить менше 50%, вважається, що такий член Правління, Впливova особа не виконав (-ла) свої КПЕ, отже не має підстав для отримання річної премії за відповідний рік. Якщо розрахунковий розмір середньозваженого відсотка виконання всіх КПЕ члена Правління, Впливової особи становить менше 50%, то при розрахунку розміру річної премії інтегральна оцінка виконання всіх КПЕ враховується на рівні 0%.

6.6. Виплати зі звільнення та при прийнятті.

6.6.1. Виплати зі звільнення (вихідна допомога), що здійснюються в порядку та в розмірі передбаченому законодавством України є фіксованою винагородою.

6.6.2. У разі встановлення розміру виплат зі звільнення в Договорі в розмірі більшому, ніж передбачено законодавством, такі виплати є змінною винагородою. Для встановлення та/або здійснення виплати зі звільнення Відповідний орган управління враховує ринкові практики щодо розміру виплат зі звільнення та обсяг обов'язків члена Правління, Впливової особи, в тому числі щодо тимчасового обмеження працевлаштування та діяльності такого члена Правління, Впливової особи після припинення його (її) повноважень в Банку (звільнення) (якщо застосовно). Виплати зі звільнення можуть здійснюватися частинами після дати припинення повноважень (звільнення) члена Правління, Впливової особи.

6.6.3. Наглядова рада приймає рішення щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення в разі виявлення фактів, наведених у п.6.1.6 цього Положення.

6.6.4. Виплати при прийнятті члена Правління, Впливової особи можуть здійснюватися за рішенням Відповідного органу управління.

7. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

7.1. Банк щорічно готує звіт про винагороду членів Правління та Впливових осіб (далі – звіт про винагороду) відповідно до вимог, які встановлюються законодавством України та цим Положенням.

7.2. Звіт про винагороду має містити інформацію про:

- суми Винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління, Впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових Винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
- строки виплати Винагороди (фактично виплаченої Винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
- опис негрошових інструментів, у яких має бути виплачена Винагорода членам Правління, Впливовим особам;
- факти використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Правління, Впливовим особам змінної винагороди;
- виявлені Банком порушення умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.
- інші відомості, передбачені законодавством України.

7.3. Звіт про винагороду додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

- фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
- підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління, Впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів, у разі наявності впливу таких фактів / заходів на виплату Винагороди члену Правління, Впливовій особі;
- наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління, Впливової особи.
- суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
- ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.
- інформацію щодо винагороди у формі участі члена Правління, Впливової особи у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:
 - участі в програмі з фіксованими виплатами – щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
 - участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління, Впливових осіб протягом звітного фінансового року.
- інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління, Впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

- 7.4.** На підставі даних річної фінансової звітності Банку, підтвердженої зовнішнім аудитором, та з урахуванням результатів оцінки виконання членами Правління своїх КПЕ, а також результатів оцінки виконання Впливовими особами своїх КПЕ, управління винагород та організаційного розвитку Департаменту по роботі з персоналом розробляє проєкт звіту про винагороду та надає на розгляд і попереднє схвалення Правлінням. Правління надає проєкт звіту про винагороду на розгляд комітету з винагороди.
- 7.5.** За результатами розгляду комітетом з винагороди проєкту звіту про винагороду та інших матеріалів, наданих Правлінням згідно з внутрішніми документами Банку, комітет з винагороди надає коментарі, зауваження та пропозиції до проєкту звіту про винагороду для їх доопрацювання Правлінням (за необхідності). Правління враховує коментарі комітету з винагороди до проєкту звіту про винагороду.
- 7.6.** Наглядова рада затверджує звіт про винагороду за поданням і після його розгляду комітетом з винагороди.
- 7.7.** Управління координації внутрішнього контролю та нормативного комплаєнс розміщує звіт на офіційній вебсторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою, в тому числі затвердження будь-яких змін до звіту.
- 7.8.** У річному звіті емітента, що складається Банком на виконання вимог Положення про розкриття інформації емітентами цінних паперів, затвердженого Рішенням НКЦПФР від 06.06.2023 №608, зазначається інформація про виплати Винагороди членам Правління, яка має містити інформацію про:
- про будь-які Винагороди або компенсації, що мають бути виплачені членам Правління в разі їх звільнення;
 - Винагороди у національній або іноземній валюті й форми виплати Винагороди, яку виплачено або яку мають виплатити кожному членові Правління, рішення про виплату якої прийнято у звітному періоді;

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

- розмір фіксованої та змінної частин Винагороди у загальному розмірі Винагороди, яку виплачено або яку мають виплатити кожному членові Правління, рішення про виплату якої прийнято у звітному періоді;
- критерії оцінки ефективності, за якими нараховували змінну частину Винагороди;
- зміни фіксованої частини Винагороди протягом звітного періоду;
- співвідношення середнього розміру винагороди члена Правління із середнім розміром Винагороди працівників Банку.

8. КОНТРОЛІ В МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

- 8.1.** Контролі за процесами у межах цього Положення здійснюються на постійній основі та забезпечуються на всіх організаційних рівнях з дотриманням моделі трьох ліній захисту.
- 8.2.** Основний перелік процесів, притаманних їм ризиків та передбачених контролів в межах цього Положення визначено в переліку:

№	Процес	Опис Ризику	Опис контролю	Вид контролю	Відповідальний за контроль
1.	Підготовка та підписання розпорядчих документів, подання на розгляд Правління	Ризик затвердження змін, що не були погоджені/ не відповідають погодженим СЗ/ не відповідають умовам нормативних документів чи раніше погодженим/ прийнятим рішенням	Контроль за своєчасністю підготовки проєкту розпорядчого документу/ подання на Правління та відповідністю попередньо прийнятим/ погодженим рішенням	подвійний	Начальник управління винагород та організаційного розвитку Департаменту по роботі з персоналом (далі – УВОР); Директор Департаменту по роботі з персоналом
2.	Розробка та встановлення річних КПЕ членів Правління та Впливових осіб, рішення щодо змінної винагороди яких приймає Наглядова рада	Ризик затвердження переліку КПЕ, що не відповідають стратегічним цілям Банку	Контроль за своєчасністю подачі інформації та її відповідності стратегічним цілям Банку	колегіальний	Комітет винагороди ³
3.	Розробка та встановлення річних КПЕ Впливових осіб, рішення	Ризик затвердження переліку КПЕ, що не відповідають	Контроль за своєчасністю подачі інформації та її	подвійний	Керівник самостійного структурного підрозділу, відповідальний за ³

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укрексімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

№	Процес	Опис Ризику	Опис контролю	Вид контролю	Відповідальний за контроль
	щодо змінної винагороди яких приймає Правління	стратегічним цілям Банку	відповідності стратегічним цілям Банку		розробку і встановлення річних КПЕ відповідної Впливової особи; Член Правління або інша особа, яка в межах своїх функцій і повноважень спрямовує, координує та контролює діяльність підрозділу, в якому працює Вплилова особа
4.	Надання даних щодо результатів виконання фінансових КПЕ	Ризик некоректного розрахунку фактичних результатів виконання фінансових КПЕ та/або несвоєчасного надання інформації	Контроль за своєчасністю подачі інформації та її достовірністю	подвійний	Начальник управління аналізу і підтримки діяльності Фінансового департаменту; директор Фінансового департаменту
5.	Надання даних щодо результатів виконання нефінансових КПЕ членів Правління та Впливових осіб, рішення щодо змінної винагороди яких приймає Наглядова рада	Ризик несвоєчасного та/або некоректного надання даних	Контроль за своєчасністю подачі інформації та її достовірністю	колегіальний	Комітет винагороди 3
6.	Надання даних щодо результатів виконання нефінансових КПЕ Впливових осіб, рішення	Ризик несвоєчасного та/або некоректного надання даних	Контроль за своєчасністю подачі інформації та її достовірністю	подвійний	Керівник самостійного структурного підрозділу, відповідальний за розробку і встановлення річних

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

№	Процес	Опис Ризику	Опис контролю	Вид контролю	Відповідальний за контроль
	щодо змінної винагороди яких приймає Правління				КПЕ відповідної Впливової особи; Член Правління або інша особа, яка в межах своїх функцій і повноважень спрямовує, координує та контролює діяльність підрозділу, в якому працює Впливова особа
7.	Розрахунок інтегральної оцінки виконання всіх КПЕ та розміру річної премії	Ризик проведення несвоєчасних та/або некоректних розрахунків розміру премії	Контроль за своєчасним здійсненням розрахунку та коректністю розрахунку розміру премій	подвійний	Начальник УВОР; директор ДРП
8.	Підготовка звіту про винагороду членів Правління та впливових осіб	Ризик включення не всіх обов'язкових даних, що містяться в звіті	Контроль за повнотою даних, що містяться у звіті	подвійний	Начальник УВОР; Директор ДРП

8.3. Друга лінія, згідно із компетенцію/повноваженнями, визначеними положеннями про підрозділи, Політикою про систему внутрішнього контролю АТ «Укресімбанк», іншими нормативними документами Банку, здійснюють контроль за дотриманням та належним функціонуванням впроваджених першою лінією захисту заходів з контролю та управління ризиками, зокрема, але невиключно, шляхом:

- перевірки достатності контролів, визначених в НД;
- виявлення ризиків та достатності впровадження заходів щодо їх мінімізації у процесах, що регламентуються НД;
- періодичної перевірки ефективності та якості функціонування визначених контролів;
- вжиття заходів у разі виявлення/настання подій, що містять ознаки операційного/комплаєнс-ризиків.

8.4. Третя лінія захисту, здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої ліній захисту та загальну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю.

9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Дане Положення набуває чинності з моменту його затвердження рішенням Наглядової ради та діє до затвердження його в новій редакції або до прийняття Наглядовою радою відповідного рішення щодо скасування.

9.2. Зміни та доповнення до даного Положення затверджуються Наглядовою радою та можуть оформлюватись шляхом викладення Положення у новій редакції.

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укрексімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

- 9.3.** У разі затвердження нової редакції Положення, попередня редакція втрачає чинність (без оформлення втрати нею чинності окремим рішенням Наглядової ради).
- 9.4.** Це Положення підлягає плановому перегляду та актуалізації не рідше одного разу на рік.
- 9.5.** Відповідальним за перегляд та актуалізацію цього Положення є Департамент по роботі з персоналом.
- 9.6.** Це Положення застосовується з належним дотриманням чинного законодавства України. У випадку невідповідності будь-якої частини даного Положення чинному законодавству України, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів, дане Положення буде вважатися чинним та застосовуватися лише в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України.
- 9.7.** Департамент по роботі з персоналом розміщує Положення на веб сторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня його затвердження, в тому числі затвердження будь-яких змін до Положення (нової редакції).
- 9.8.** Питання винагороди, що не врегульовані цим Положенням, регулюються нормативно-правовими актами України, рішеннями Відповідних органів управління та внутрішніми документами Банку.

Назва ВНД	Дія ВНД розповсюджується на	Рівень доступу
Положення про винагороду членів правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»	членів Правління, Впливових осіб, а також інших посадових осіб і працівників Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди членам Правління та Впливовим особам	Загальний

Додаток 1
До Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «Укресімбанк»

Віднесення виплат, що здійснюються в Банку відповідно до чинного законодавства та внутрішніх документів Банку до складових Винагороди:

Фіксована винагорода	Змінна винагорода	Виплати що не є винагородою
Нарахування за посадовими окладами	Разові премії	Допомога у зв'язку зі смертю близького родича
Надбавка за доступ до державної таємниці	Квартальні премії	Допомога у зв'язку з високовартісним лікуванням
Надбавка за використання в роботі дезінфікуючих засобів	Річні премії	Сума вихідної допомоги (у відповідності до законодавства)
Доплата за роботу в нічний час	Надбавка за високі досягнення в праці	Матеріальна допомога мобілізованим працівникам
Доплата за суміщення посад	Надбавка за виконання особливо важливої роботи	Матеріальна допомога працівникам, що покинули постійне місце проживання у зв'язку з військовою агресією
Доплата за тимчасове виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	Надбавка за вислугу років	
Оплата роботи в надурочний час	Надбавка за використання в роботі іноземної мови	
Суми виплат, пов'язаних з індексацією	Доплата за збільшення обсягу робіт	
Оплата щорічних та додаткових відпусток	Матеріальна допомога до відпустки	
Оплата по середньому (оплата простоїв, оплата працівникам-донорам; оплата за виконання державних та громадських обов'язків тощо)	Суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу/звільненням	
Оплата днів тимчасової непрацездатності	Подарунки, нагороди, інші додаткові блага	
Витрати, пов'язані зі службовими відрядженнями на умовах та в порядку, передбаченому внутрішніми документами Банку (добові, оплата найму житла, вартість проїзду)		
Відрахування до Недержавного пенсійного фонду		
Витрати на добровільне медичне страхування		