



UKRSIBBANK
BNP PARIBAS GROUP

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової Ради АТ «УКРСИББАНК»

Додаток до Протоколу № 2021-1 від 25.03.2021р

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «УКРСИББАНК»**

м. Київ, 2021 рік



UKRSIBBANK

BNP PARIBAS GROUP

ЗМІСТ

1.	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	6
2.	ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВІНАГОРОДИ ДЛЯ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ.....	6
3.	СКЛАДОВІ ВІНАГОРОДИ ТА КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВІНАГОРОДИ	7
	▪ Фіксована винагорода	
	▪ Змінна винагорода	
4.	ПОРЯДОК, УМОВИ ТА СТРОКИ ВИПЛАТ ВІНАГОРОДИ	8
5.	ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВІНАГОРОДУ	9
6.	АНАЛІЗ РИЗИКІВ ТА КОНТРОЛІ	10
7.	ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	11



ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ

В цьому Положенні терміни та скорочення вживаються в такому значенні:

Винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного договору (контракту) між членом Правління та Банком;

Фіксована винагорода - складова винагороди члена Правління. Має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між банком та членом Правління або встановленого згідно штатного розпису Банку.

Змінна винагорода - складова винагороди члена Правління, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

Програма стимулювання - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена правління на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

Система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Правління, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

Система негрошового стимулювання - сукупність заходів банку з надання членам Правління в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;

Комітет з винагороди - Комітет з Призначень та винагород Наглядової ради АТ «УКРСИББАНК». Колегіальний орган складається виключно із членів Наглядової ради, створений для надання допомоги Наглядовій раді у виконанні своїх наглядових зобов'язань у сфері управління персоналом Банку

Наглядова Рада – колегіальний орган, який складається з членів Наглядової ради, представників акціонерів, чиї інтереси вони представляють у Наглядовій раді.

Скорочення, які використанні в даному Положенні

CREC	Комітет з питань комплаєнс та оцінки ризиків
HR	Менеджмент персоналу
VR	Правило Волкера
Група BNP Paribas	Керівна структура – французький фінансовий конгломерат



1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1 Положення про винагороду членів Правління АТ «УКРСИББАНК» (далі – Положення та Банк відповідно) регламентує систему винагороди членів Правління Банку.

1.2 Положення розроблено відповідно до чинного законодавства України, у тому числі нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема:

- Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
- Постанови Правління НБУ №64 від 11.06.2018 «Про затвердження Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах»;
- Постанови Правління НБУ №153 від 30.11.2020 «Про затвердження Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку»;
- Статуту АТ «УКРСИББАНК»
- Податкового Кодексу та Кодексу законів про працю України;

Крім того дане Положення має відповідати:

- Колективному договору Банку,
- Політиці винагород АТ «УКРСИББАНК»;
- Компенсаційній Політиці Групи BNP Paribas.

1.3 Положення визначає:

- основні засади запровадженої в банку системи винагороди членів Правління Банку,
- складові винагороди,
- основні принципи формування винагород членів Правління Банку,
- порядок встановлення та визначення розміру винагород для членів Правління Банку,
- порядок і строки виплати таких винагород;
- порядок погодження винагород для членів Правління.

1.4 Впровадження Положення спрямовано на стимулювання результативності та ефективності роботи членів Правління, а також відповідності винагороди цілям, стратегії та загальній ситуації на ринку.

1.5 Положення забезпечує прозорість і відкритість принципів, згідно з якими планується діяльність членів Правління, орієнтована на уникнення конфліктів інтересів та недопущення дискримінації, оцінюється результативність роботи членів Правління.

1.6 Принципи системи винагород повинні відповідати політиці управління ризиками та бути націленим на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у банку рівень ризик-апетиту, і не повинні сприяти або заохочувати здійсненню діяльності, яка наражає Банк на надмірний або необачний ризик, або яка не є дозволеною чи буде йти всупереч із правилами, зокрема такими, що визначаються правилом Волкера та Законодавством Франції в банківській галузі та національному Законодавству України.

1.7 Незалежна зовнішня оцінка рівня виплати винагороди членів Правління Банку періодично проводиться на рівні Групи BNP Paribas

1.8 Положення є обов'язковим для виконання Членами Правління.

2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ДЛЯ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ

2.1. У Банку система винагород забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховуючи стратегічні цілі Банку та сприяючи дотриманню Правлінням корпоративних цінностей.

2.2. Система винагороди членів Правління спрямована на:

- заохочення високих індивідуальних результатів діяльності;



- формування відповідальності за досягнення колективних та корпоративних цілей, а також за прийняті протягом відповідних періодів ризики і результати такого прийняття;
- формування стандартів поведінки і роботи, оснований на корпоративних цінностях, що відповідають корпоративній культурі Банку;
- забезпечення та сприяння ефективному управлінню ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку;
- запобігати винагороди, яка може призвести до конфлікту інтересів клієнтів

3. СКЛАДОВІ ВИНАГОРОДИ ТА КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ВИНАГОРОДИ

3.1. Структура винагороди повинна гарантувати достатній рівень фіксованої заробітної плати, який не заохочує членів Правління приймати надмірні ризики для отримання змінної компенсації.

3.2. **Фіксована винагорода** - базова основна заробітна плата, яка призначена для компенсації за рівень кваліфікації, професійного досвіду, компетентності, служить компенсацією за здібності та зони відповідальності, що відповідають займаній посаді, а також за рівень залучення до поставлених завдань. Відповідає рівню професійного досвіду, місцю позиції члена Правління в організаційній структурі банку та рівню його відповідальності, не залежить від результатів діяльності банку. Фіксована винагорода є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України. При встановленні Банк керується прозорими та зрозумілими умовами визначення, нарахування та виплати. Дана винагорода має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління його функцій у банку. Фіксована винагорода не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

3.3. **Змінна винагорода (бонус)** - складова винагороди члена Правління, яка не є фіксованою і гарантованою, призначена для винагороди за кількісні та якісні досягнення, що вимірюються на основі продемонстрованої ефективності роботи та індивідуальних результатів в частині встановлених цілей, які мають сприяти довготерміновому стабільному розвитку Банку й містити також нефінансові критерії оцінки ефективності, що сприятимуть створенню перспективної цінності Банку. Застосовування змінної складової винагороди здійснюється до заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв оцінки ефективності.

3.4. Члени Правління Банку можуть отримувати додаткові заохочувальні виплати за рішенням Наглядової ради Банку відповідно до Законодавства України, Колективного Договору Банку та цього Положення. Під час визначення винагороди членам Правління Банку та змінної частки в структурі винагороди Наглядова рада пов'язує цю змінну частку з виконанням завдань, визначених на довгострокову і короткострокову перспектив.

3.5 Голові та Членам Правління Банку здійснюється компенсація витрат, понесених ними при виконанні ними своїх функціональних обов'язків (зокрема, на службові відрядження, які включають: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад, витрати з найму житла), та інші витрати, компенсація яких прямо передбачена законодавством України або витрати, які провадяться понад встановлені чинним законодавством норми за умови наявності необхідних підтверджуючих документів.

3.6 Наглядова рада має право прийняти індивідуальне рішення щодо компенсації членом Правління збитків, що завдані Банку внаслідок його дій або бездіяльності. Наглядова рада Банку може переглядати розмір винагороди для членів Правління Банку з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку. При прийнятті рішення Наглядовою радою Банку про внесення змін щодо виплати



винагороди членам Правління Банку вносяться зміни до штатного розпису Банку.

3.7 Члени Правління Банку можуть отримувати додаткові заохочувальні виплати за рішенням Наглядової ради Банку відповідно до цього Положення. Під час визначення винагороди членам Правління Банку та змінної частки в структурі винагороди Наглядова рада пов'язує цю змінну частку з виконанням завдань, визначених на довгострокову і короткострокову перспективу.

3.8 При встановленні фіксованої винагороди членам Правління за виконання функцій члена Правління Банку, згідно рішення Наглядової ради Банку, встановлюється винагорода (в тому числі заохочувальні та компенсаційні виплати) у вигляді заробітної плати у розмірі, передбаченому у штатному розписі Банку для посади яку займає у Банку член Правління та у складі якої може бути змінна її частина, яка відображає послідовне та виважене з огляду на ризики виконання обов'язків із результатом, що перевищує функціональні обов'язки (вимоги посадової інструкції) члена Правління та відповідно до трудового договору (контракту), що укладається з членами Правління Банку шляхом оформлення наказу Голови Правління.

Наглядова рада Банку забезпечує, щоб винагорода членів Правління відповідала та сприяла ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику.

3.9. Рішення щодо виплати змінної частини винагороди членам Правління приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), включених до поточного результату діяльності. Встановлюється за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій та обов'язків.

Принципи визначення суми змінної винагороди полягають у наступному:

- оцінка ефективності роботи та індивідуальних результатів проводиться щорічно згідно встановленого Порядку проведення оцінки ефективності діяльності членів і голови Правління АТ «УКРСИББАНК» № П-НР-2020-467 від 02.12.2020р.
- результати господарської діяльності Банку та наявність бюджету, які затверджуються Наглядовою Радою Банку
- оцінка професійної поведінки з огляду на кодекс поведінки, дотримання стандартів комплаєнс та процедур управління ризиками на підставі Протоколу засідання Локальної комісії з оцінки ризиків та дотримання вимог комплаєнс (CREC)

4. ПОРЯДОК, УМОВИ ТА СТРОКИ ВИПЛАТ ВИНАГОРОДИ

4.1. Умови та терміни виплат фіксованої винагороди встановлюються у відповідності діючого законодавства та умов визначених в Трудових договорах з Членами Правління, умови яких затвердженні Наглядовою Радою. Виплати змінної винагороди для членів Правління розглядається Комітетом Наглядової Ради з питань призначень та винагород та подається на затвердження Наглядовій Раді. Наглядова Рада має право прийняти рішення щодо :

- виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану банку);
- повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
- визначення розміру виплат зі звільнення.



4.2. Виплата індивідуальної змінної винагороди (бонусу) за результатами оцінки діяльності за звітний фінансовий рік здійснюється після затвердження таких виплат Наглядовою Радою в останній робочий день березня.

4.3. Для членів Правління, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику підприємства, змінна частина їх винагороди виплачується 2 частинами відповідно до політики винагород Групи:

Невідстрочена частина

- Невідстрочена частина змінної винагороди виплачується за умовами, що визначаються щороку:
- половина в грошовому еквіваленті на дату присудження
- половина в акціях або подібних інструментах після періоду утримування 6 місяців

Відстрочена частина

- Відстрочена частина набувається третинами впродовж принаймні трьох (3) років, що слідують за роком присудження, за умовою виконання умов, визначених на дату присудження та сплачених:
- половина в грошовому еквіваленті на дату присвоєння,
- половина в акціях або подібних інструментах.
- Для розподілу акцій або подібних інструментів існує дві причини:
- узгодження бенефіціарів із інтересами акціонерів,
- єдність із глобальними результатами компанії.

4.4. Наглядова Рада приймає рішення про терміни дії трудових угод (контрактів) членів Правління, у відповідності до вимог діючого законодавства та Статуту Банку.

5. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ

5.1. Звіт про винагороду членів Правління складається за результатами кожного фінансового року та виноситься за поданням та після його розгляду Комітетом з Призначень та винагород для затвердження Наглядовою радою Банку, не пізніше 30 квітня (**Додаток 1**). Наглядова рада щорічно затверджує Звіт про винагороду членам Правління Банку;

5.2. Фіксована та індивідуальна змінна винагорода членам Правління може змінюватися Наглядовою радою після розгляду звіту про результати діяльності Банку.

5.3. Звіт про винагороду членів Правління Банку містить інформацію про ефективність виконання показників кожним членом та включає інформацію про:

- суми винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітного фінансового року у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості членів Правління;
- строки фактичної виплати винагороди у відповідності Положенню про винагороду;
- повний опис структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління за відповідною функцією управління;
- критерії оцінки ефективності членів Правління;
- факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди;
- повноваження та склад Комітету з призначень та винагород;
- відомості про програми стимулювання за наявності;

**UKRSIBBANK****BNP PARIBAS GROUP**

- відомості про програми пенсійного забезпечення у разі їх наявності та застосування протягом звітного року;
- відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим Положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів, якщо такі відхилення були протягом звітного року;
- виявлених Банком порушень умов Положення про винагороду, в разі виявлення та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

5.4. Вимоги до змісту звіту про винагороду Голови та членів Правління Банку визначаються нормативно-правовими актами Національного банку України та іншим законодавством України.

5.5. У звіті про винагороду зазначається періодичність сплати винагороди Голові та членам Правління Банку, її відповідність цьому Положенню і прийнятим рішенням Наглядової ради Банку та укладеним з Головою та членами Правління Договорам щодо розмірів та умов її виплати, вплив цієї винагороди на бізнес-стратегію Банку та його довгострокові інтереси і стабільність, а також інша інформація у відповідності до чинного законодавства України.

5.6. Затверджений Наглядовою Радою Звіт про винагороду Банк розміщує на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження .

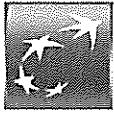
6. АНАЛІЗ РИЗИКІВ ТА КОНТРОЛІ

6.1. Виконання даного Положення мінімізує наступні операційні ризики для Банку:

- порушення КЗпПУ та закону про Оплату Праці, Колективного договору Банку,
- невідповідність системи винагороди Банку Політиці винагород, а також Компенсаційній Політиці Групи;
- прийняття ризику понад рівень, який є для Банку прийнятним;
- конфлікт інтересів та недобросовісного ставлення до клієнтів;
- здійснення діяльності, яка наражає Банк на надмірний або необачний ризик, або яка не є дозволеною чи буде йти всупереч із правилами, зокрема такими, що визначаються правилом Волкера та Законодавством Франції в банківській галузі та національному Законодавству України;

6.2 Банк має проводити регулярний моніторинг запровадження Положення та переконуватись в тому, що були розроблені та запроваджені види контролю з метою перевірки, принаймні:

- Відповідність Положення Банку політиці Групи BNP Paribas у разі необхідності, вносити пропозиції щодо корегувань та актуалізації
- Зауваженнях та рекомендаціях від періодичного контролю, функції комплаєнс та регулятора
- Здійснений вплив на змінну винагороду членів Правління , які вчинили порушення по відношенню до якісних критеріїв
- Щодо членів Правління, які отримують найвищі компенсації та які можуть представляти вищий рівень ризиків, були оцінені на основі якісних критеріїв, які сприяють діяльності в інтересах клієнтів (рівень задоволеності клієнта, відповідність процедурам тощо) в контексті принаймні річного контролю.
- Що Положення, після запровадження, відповідає місцевим нормативним постановам щодо винагороди.



7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Це Положення затверджується рішенням Наглядової ради Банку та набуває чинності з дня затвердження рішенням Наглядової ради Банку.

7.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Наглядової ради Банку та оформляються викладенням Положення в новій редакції. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції Положення, тобто з дати набрання чинності нової редакції Положення всі його попередні редакції втрачають чинність.

7.3. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ, це Положення буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України або нормативно-правовим актам НБУ.

7.4. Положення переглядається періодично але не рідше одного разу на рік, враховуючи в процесі перегляду ефективність його попередньої версії та необхідність його удосконалення, узгоджується з Правлінням Банку, Департаментом комплаєнс контролю, Департаменту ризик-менеджменту, Департаментом менеджменту персоналу, Фінансового департаменту та забезпечення юридичної підтримки, попередньо розглядають та узгоджують положення про винагороду.

7.5. У разі зміни назв структурних підрозділів, які задіяні в процедурах, що описані в цьому Положенні, при незмінності функцій, це Положення вважається дійсним щодо їх нової назви та не потребує внесення додаткових змін.



Звіт про винагороду членів Правління за звітний фінансовий рік

Статті	Дані
Сума коштів, виплачених банком як змінна фіксована винагорода	
<i>Строки фактичної виплати фіксованої винагороди</i>	
Сума коштів, виплачених банком як змінна винагорода і підстави їх виплати; (у розрізі кожного виду змінної винагороди)	
<i>Строки фактичної виплати змінної винагороди</i>	
Сума коштів, виплачених банком як додаткова винагорода (за виконання роботи поза межами звичайних функцій);	
Невиплачена відкладена винагорода	
Відкладена винагорода членів Правління за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року	
Виплати під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року	
<i>Кількість одержувачів, виплат під час прийняття на роботу, в перший рік роботи</i>	
Програми стимулювання	
Системи негрошового стимулювання (оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі)	
Додаткові виплати при звільненні,	
<i>Кількість одержувачів, додаткових виплат при звільненні</i>	
Додаткове пенсійне забезпечення в разі дострокового виходу на пенсію	не застосовується
Загальна сума коштів виплачена банком у звітному фінансовому році (включати дані про суму виплат, як винагороду за попередній фінансовий рік)	
Фактична присутність членів Правління на засіданнях Правління та його Комітетів, до складу яких вони входять, або причини їх відсутності	
Підтвердженні факти неприємної поведінки члена Правління і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди	
Наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Правління.	