

ЗАТВЕРДЖЕНО

протокол № 39 засідання Наглядової
ради АТ «КБ «ГЛОБУС»

« 16 » 05 2022 року

Голова Наглядової ради

 Дмитро ПОЛКОВСЬКИЙ

**Положення
про винагороду членів Правління
та впливових осіб**

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
II. ФІКСОВАНА ЧАСТИНА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	3
III. ЗМІННА ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ, ЩО НАЛЕЖИТЬ ДО ФОНДУ ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	4
IV. ЗМІННА ЧАСТИНА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ТА ОЗВ БАНКУ, ЩО НАЛЕЖИТЬ ДО ФОНДУ ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	6
V. ЗМІННА ЧАСТИНА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ТА ВО/ОЗВ БАНКУ, ЩО НАЛЕЖИТЬ ДО ФОНДУ ІНШИХ ЗАОХОЧУВАЛЬНИХ ТА КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ	8
VI. ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ, ПРАЦІВНИКАМ ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ТА ВО/ОЗВ, ЩО НЕ НАЛЕЖАТЬ ДО ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ	9
VII. ІНШІ ВИДИ ЗАОХОЧЕНЬ.	10
VIII. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ.....	10
IX. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ.....	11
X. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	11
Додаток 1__Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КБ «ГЛОБУС» за 20__ рік	12

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Це Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб (далі – Положення) є внутрішнім нормативним документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «ГЛОБУС» (далі - Банк), який регламентує порядок оплати праці та матеріального стимулювання членів Правління та інших осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку.

2. Це Положення визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору (контракту) з Банком, та спрямоване на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей, стимулює працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

3. Це Положення розроблене відповідно до:

- Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП),
- Законів України «Про оплату праці» та «Про відпустки»;
- Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 №153 із змінами;
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 №814-рш із мінами,
- Статуту Банку, Колективного договору між правлінням Банку та Трудовим колективом (далі – Колективний договір), внутрішньобанківської Політики винагороди працівників та інших внутрішніх нормативних документів Банку.

4. Терміни, та поняття вживаються у цьому Положенні в значеннях, що визначенні КЗпП, Законом України «Про працю», іншими законодавчими актами України, а також Колективним договором, внутрішньобанківською Політикою винагороди працівників. Скорочення у цьому Положенні вживаються у наступних значеннях:

ВО – впливова особа;

ОЗВ – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку;

ОЕН – обов'язкові економічні нормативи, визначені Інструкцією про порядок регулювання діяльності банків в Україні, затвердженої постановою Правління Національного банку України від 28.08.2001 №368 із змінами;

Бізнес-підрозділи - відділення, департамент роздрібного бізнесу, департамент продажів, департамент корпоративних продажів, департамент регіональних продажів, департамент фінансових ринків та інвестиційного бізнесу, управління реструктуризації та проблемного стягнення, департаменту цифрового бізнесу, контакт-центр, департамент малого та середнього бізнесу.

ІІ. ФІКСОВАНА ЧАСТИНА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

5. Фіксована частина заробітної плати членів Правління Банку встановлюється рішенням Наглядової ради Банку шляхом визначення посадового окладу та укладеним контрактом з членом Правління Банку відповідно до вимог законодавства України. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.

6. Фіксована частина заробітної плати працівників підрозділу внутрішнього аудиту Банку встановлюється рішенням Наглядової ради Банку шляхом визначення посадового окладу та

укладеним трудовим договором у письмовій формі відповідно до вимог чинного законодавства України.

7. Фіксована частина заробітної плати ВО та ОЗВ Банку встановлюється/переглядається Наглядовою Радою Банку. Якщо працівник не є членом Правління Банку, працівником підрозділу внутрішнього аудиту або не є ВО/ОЗВ за посадою, такому працівнику посадовий оклад (фіксована винагорода) встановлюється при прийомі на роботу Головою Правління Банку. Після віднесення працівника до ВО/ОЗВ рішенням Наглядової ради Банку, Наглядова рада, за необхідності, може ініціювати перегляд фіксованої частини заробітної плати такого працівника шляхом встановлення в своєму рішенні іншого розміру посадового окладу, на підставі якого Голова Правління Банку видає відповідний наказ з особового складу.

8. Фіксована винагорода включає наступні види виплати: посадовий оклад, оплата за період відпустки, оплата лікарняних за рахунок роботодавця інші обов'язкові виплати передбачені законодавством.

ІІІ. ЗМІННА ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ, ЩО НАЛЕЖИТЬ ДО ФОНДУ ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

9. Всі види виплат окрім визначених пункті 17 цього Положення, що належать до фонду додаткової заробітної плати відповідно до Колективного договору можуть виплачуватися членам Правління Банку на підставі рішення Наглядової ради Банку.

10. Наглядова Рада може встановлювати членам Правління Банку наступні доплати та надбавки:

Найменування доплат і надбавок	Умови встановлення	Розміри доплат і надбавок
Доплати:		
<i>за збільшення обсягів робіт</i>	може встановлюватися за участь члена Правління у колегіальних органах Банку, за умови участі одного члена у кількох органах окрім Правління	сумарний розмір не може перевищувати 100% посадового окладу
<i>за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників</i>	може встановлюватися у випадку покладання обов'язків Голови Правління на строк більше одного місяця або у разі виконання обов'язків іншого відсутнього члена Правління (відповідно до наказу про розподіл повноважень між керівниками Банку) на строк більше одного місяця	до 100% посадового окладу відсутнього працівника
Надбавки:		
<i>за складність та інтенсивність роботи</i>	може встановлюватися на період участі або безпосереднього керування інноваційним проектом в Банку	до 100 % посадового окладу

11. Доплати та надбавки можуть встановлюватися на період, який зазначається в рішенні Наглядової ради Банку.

12. Наглядовою радою Банку може прийматися рішення про виплату членам Правління Банку змінної винагороди, зокрема наступних видів премій, що належать до фонду додаткової заробітної плати:

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
<i>премія за результатами роботи за місяць/квартал/пів-</i>	рішення може приймається за умови досягнення Банком одного або кількох показників, що більше/менше від показників попереднього	сумарний розмір не може перевищувати 100% посадового

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
<i>річчя</i>	аналогічного періоду за показниками: фінансовий результат (збільшення), операційний прибуток (збільшення), комісійний дохід (збільшення), рівень проблемних активів (зменшення), рівень адміністративних витрат до операційного прибутку (зменшення) або інших показників, що відображають роботу Банку в цілому. Безпосередньо перелік показників та їх цільове значення для отримання премії за звітний період визначається окремими рішеннями Наглядової ради, таке рішення має містити пояснення методів, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління. У разі відсутності такого рішення премія не розраховується та не виплачується.	окладу за місяць, 200% за квартал, 300% за півріччя
<i>премія за результатами фінансового року</i>	рішення може прийматися за умови досягнення Банком стратегічних цілей і завдань, що ставилися перед Правлінням Банку	у розмірі що не перевищує 6 посадових окладів

13. Оцінка виконання критеріїв для виплати премій, визначених пунктом 12 цього Положення, проводиться безпосередньо Наглядовою радою (у разі створення комітету з призначень та винагород за його поданням). В своєму рішенні про виплату премії Наглядова Рада зазначає:

- рівень фактичного виконання, раніше встановлених критеріїв на звітний період;
- розмір виплати;
- у разі часткової виплати - підстави зменшення розміру виплати;
- підставу для відтермінування виплати, якою може стати порушення не більше одного з ОЕН, в такому разі виплата може бути здійснена після досягнення необхідного рівня недотриманого нормативу, за умови дотримання решти ОЕН;
- умову відтермінування у окремих випадках, яка може бути застосована у разі потреби підтвердження фактичного виконання критерію незалежним аудитом;

У разі недотримання цільових значень встановлення показників питання про виплату премії може не виноситись на розгляд Наглядової ради.

14. Розмір премії може визначатися у процентах до посадового окладу, кількості посадових окладів або у абсолютному розмірі. Премія може встановлюватися всім членам Правління в одному розмірі або диференційовано.

15. Змінна винагорода, що визначена пунктом 12 цього Положення виплачується у разі дотримання Банком за звітний період ОЕН.

16. Наглядова Рада має право прийняти рішення про повернення раніше виплаченої змінної винагороди у разі виявленого факту виплати на підставі неправильного/недостовірного фактичного значення критерію, на підставі якого здійснювалася виплата, за результатами проведення перевірки зовнішнім/внутрішнім аудитом. У такому випадку члени Правління повертають раніше виплачені кошти (змінної винагороди) у добровільному порядку або в порядку, визначеному чинним законодавством України.

17. Додаткова заробітна плата, що виплачується членам Правління Банку та не потребує рішення Наглядової ради Банку відповідно до вимог законодавства України та відповідних пунктів Колективного договору - це оплата роботи у святкові та неробочі дні, у розмірах, установленими законодавством України, суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників при зростанні індексу споживчих цін, відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення" та оплата за невідпрацьований час.

18. Підставою для нарахування та виплати доплат, надбавок, премій, визначених цим розділом Положення, є протокол засідання Наглядової ради Банку.

IV. ЗМІННА ЧАСТИНА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ТА ОЗВ БАНКУ, ЩО НАЛЕЖИТЬ ДО ФОНДУ ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

19. Всі види виплат окрім визначених у пункті 24 цього Положення, що належать до фонду додаткової заробітної плати відповідно до Колективного договору можуть виплачуватися підрозділу внутрішнього аудиту та ВО/ОЗВ Банку на підставі рішення Наглядової ради Банку.

20. Наглядовою радою Банку можуть встановлюватися підрозділу внутрішнього аудиту та/або ВО/ОЗВ наступні доплати та надбавки:

Найменування доплат і надбавок	Умови встановлення	Розміри доплат і надбавок
Доплати:		
<i>за збільшення обсягів робіт</i>	може бути встановлена працівникам підрозділу внутрішнього аудиту у разі проведення позапланової перевірки за ініціативою Наглядової ради Банку на період такої перевірки	до 100 % посадового окладу
<i>за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників</i>	може бути встановлена працівникам підрозділу внутрішнього аудиту та ВО/ОЗВ за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників (в разі хвороби, відпустки без збереження заробітної плати, з інших причин)	до 100% посадового окладу відсутнього працівника
Надбавки:		
<i>за набутий досвід та високу професійну майстерність</i>	може встановлюватися висококваліфікованим працівникам підрозділу внутрішнього аудиту та ВО/ОЗВ Банку для створення додаткових стимулів у праці та упередження плинності досвідчених, ініціативних працівників, внесок яких у результати роботи найбільш значний. Конкретний розмір цієї надбавки визначається рівнем кваліфікації працівника, його відповідальності та творчої активності, вмінням застосовувати професійні знання та сприянням дотриманню корпоративних цінностей, стимулювання працівників Банку діяти в інтересах Банку та неприйняття надмірних ризиків	до 100% посадового окладу
<i>за складність та інтенсивність роботи</i>	може встановлюватися ВО/ОЗВ у разі членства у більше ніж двох колегіальних органах Банку	до 100 % посадового окладу

21. Доплати та надбавки можуть встановлюватися на період, який зазначається в рішенні Наглядової ради Банку.

22. Наглядовою радою Банку може прийматися рішення про виплату працівникам підрозділу внутрішнього аудиту та/або ОЗВ Банку наступних видів премій, що належать до фонду додаткової заробітної плати:

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
<i>премія за результатами</i>	рішення може приймається стосовно	сумарний розмір не

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
<i>роботи за місяць/квартал/півріччя (якщо інше не визначене цим Положенням)</i>	працівників підрозділу внутрішнього аудиту за умови виконання поточних планів, якості наданих звітів, запропонованих заходів щодо виявлених недоліків. Для ВО/ОЗВ рішення може прийматися на підставі наданих пропозицій, проявлених ініціатив, активної участі у роботі колегіальних органів тощо.	може перевищувати 100% посадового окладу за місяць, 200% за квартал, 300% за півріччя
<i>премія за результатами роботи за місяць/квартал/півріччя (для ВО/ОЗВ, що є працівниками бізнес-підрозділів Банку)</i>	Розмір цього виду премії визначається на підставі алгоритмів та в порядку, визначеного внутрішньобанківським Положенням про оплату праці працівників. Визначений розмір премії кожному працівнику, віднесеному до категорії ВО, затверджується Наглядовою Радою та виплачується на підставі відповідного протоколу та наказу Голови Правління.	Не обмежено
<i>Премія за продаж банківських продуктів (для ВО, що безпосередньо здійснюють продаж банківських продуктів)</i>	Розмір цього виду премії визначається на підставі алгоритмів та в порядку, визначеному внутрішньобанківським Положенням про оплату праці працівників. Визначений розмір премії кожному працівнику, віднесеному до категорії ВО, затверджується Наглядовою Радою та виплачується на підставі відповідного протоколу та наказу Голови Правління.	Не обмежено
<i>премія за виконання планових показників структурними підрозділами</i>	рішення може приймається стосовно працівників підрозділу внутрішнього аудиту за умови виконання річного плану перевірок, якості наданих звітів, запропонованих заходів щодо виявлених недоліків, для ВО, що включені до підрозділів контролю на підставі виконання планових показників.	у розмірі що не перевищує 2 посадових окладів

23. Розмір премії може визначатися у процентах до посадового окладу, кількості посадових окладів або у абсолютному розмірі. Премія може встановлюватися всім працівникам підрозділу внутрішнього аудиту та/або ВО/ОЗВ в одному розмірі або диференційовано.

24. При визначенні/затвердженні розміру премії Наглядова рада має право:

- зменшити розмір виплати, зазначивши підстави зменшення розміру виплати;
- відтермінувати виплати, зазначивши підстави такого відтермінування;
- у окремих випадках застосувати умову відтермінування, яка може бути застосована у разі потреби підтвердження фактичного виконання критерію незалежним аудитом.

У разі недосягнення цільових значень встановлення показників питання про виплату премії може не виноситися на розгляд Наглядової ради.

25. Наглядова Рада має право прийняти рішення про повернення раніше виплаченої змінної винагороди у разі виявленого факту виплати на підставі неправильного/недостовірного фактичного значення критерію, на підставі якого здійснювалася виплата, за результатами проведення перевірки зовнішнім/внутрішнім аудитом. У такому випадку ВО/ОЗВ повертають раніше виплачені кошти (змінної винагороди) у добровільному порядку або в порядку визначеному чинним законодавством України.

26. Додаткова заробітна плата, що виплачується працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, ВО/ОЗВ та не потребує рішення Наглядової ради Банку відповідно до вимог

чинного законодавства України та відповідних пунктів Колективного договору – це оплата роботи у святкові та неробочі дні, у розмірах, установлених чинним законодавством України, суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників при зростанні індексу споживчих цін, відповідно до Закону України "Про індексацію грошових доходів населення" та оплата за невідпрацьований час.

27. Підставою для нарахування та виплати доплат, надбавок, премій, визначених цим розділом Положення, є протокол засідання Наглядової ради Банку та наказ голови Правління.

V. ЗМІННА ЧАСТИНА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ПРАЦІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ТА ВО/ОЗВ БАНКУ, ЩО НАЛЕЖИТЬ ДО ФОНДУ ІНШИХ ЗАОХОЧУВАЛЬНИХ ТА КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ

28. Премії, які належать до інших заохочувальних та компенсаційних виплат, та умови їх виплат членам Правління, працівникам підрозділу внутрішнього аудиту та ВО/ОЗВ Банку:

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
<i>премія за виконання важливих завдань</i>	Рішення може прийматися виключно Наглядовою радою Банку. Премія може виплачуватися за участь в проектах Банку, здійснення керівництва проектами, виконання окремих доручень Наглядової ради Банку, інших колегіальних органів Банку (шляхом розгляду подання керівника такого органу до Наглядової ради Банку керівників Банку, завдань встановленими розпорядчими документами, за результатами перевірок контролюючих органів), забезпечення безперебійної та/або беззбиткової роботи банку в особливих умовах (воєнний стан, карантинні обмеження та інші вкрай несприятливі економічні/політичні/військові умови), отримання відзнак, винагород Банком у професійному середовищі, тощо.	сумарний розмір не може перевищувати 200% посадового окладу
<i>премія за кваліфікацію та інтенсивність праці</i>	Рішення може прийматися виключно Наглядовою радою Банку. Премія може виплачуватися за виконання завдань, що потребують високої кваліфікації та значних зусиль, а також більш інтенсивної роботи для виконання таких завдань. Такі завдання носять новаторський характер, або спрямовані на оптимізацію існуючих процедур/процесів, або підвищують ефективність роботи окремого підрозділу або Банку в цілому, або знижують рівень загального ризику	у розмірі що не перевищує 2 посадових окладів
<i>премія за якість виконаних робіт</i>	рішення може прийматися виключно Наглядовою радою Банку. Премія може виплачуватися за високу якість виконаних завдань/посадових обов'язків, окремих доручень в межах посадових обов'язків працівника Наглядової ради Банку, інших колегіальних органів Банку (шляхом розгляду подання керівника такого органу до Наглядової	до 50% посадового окладу

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
	ради Банку) тощо	
<i>премія до дня народження працівника</i>	виплата цього виду премії не потребує окремого рішення Наглядової ради Банку, премія виплачується на підставі цього Положення та наказу Голови Правління Банку про виплату премії до дня народження члена Правління, працівника підрозділу внутрішнього аудиту або ВО	2500 грн.00 коп.
<i>премія до святкових дат</i> (святкові дати відповідно до статті 73 КЗпП України, дня банківського працівника, дня заснування Банку)	виплата цього виду премії не потребує окремого рішення Наглядової ради, премія виплачується на підставі цього Положення та наказу Голови Правління Банку про виплату премії до святкової дати, у разі якщо премія виплачується більше ніж 50% від всіх працівників Банку	до 100% посадового окладу
<i>премії до ювілеїв працівників</i>	рішення може приймається виключно Наглядовою радою Банку. Премія може виплачуватися до ювілеїв, визначених колективним договором.	до 50% посадового окладу

29. Матеріальна допомога на оздоровлення може виплачуватися, якщо це передбачено бюджетом Банку, до основної частини щорічної оплачуваної відпустки (14 календарних днів), виплата здійснюється на підставі цього положення, наказу Голови Правління Банку, у розмірі, що передбачена бюджетом Банку та не потребує окремого рішення Наглядової ради Банку.

30. Підставою для нарахування та виплати інших заохочувальних та компенсаційних виплат є протокол Наглядової ради Банку, якщо інше не передбачене цим розділом Положення.

VI. ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ, ПРАЦІВНИКАМ ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ ТА ВО/ОЗВ, ЩО НЕ НАЛЕЖАТЬ ДО ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

31. До інших виплат, що не належать до фонду оплати праці, належать виплати та заохочення згідно умов законодавства України, та не потребують окремих рішень Наглядової ради Банку, а саме:

- 1) внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 2) допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування: допомога по тимчасовій непрацездатності; допомога по вагітності та пологах; допомога на поховання; оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення;
- 3) оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів Банку;
- 4) соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів Банку, передбачені Колективним договором (працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми);
- 5) внески Банку згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників і членів їхніх сімей;
- 6) суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору;
- 7) службові відрядження, які включають добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад (включаючи страховий поліс на обов'язкове страхування пасажирів, оплату послуг з урахуванням усіх витрат, пов'язаних з придбанням проїзних квитків, відповідно до маршруту тощо повітряним, залізничним автомобільним службовим транспортом, трансфер, Банк також може замовити та

оплатити послуги служби таксі щодо надання трансферу членам Правління для виконання посадових обов'язків), витрати з найму житла, витрати на оренду у члена Правління Банку автомобіля і пов'язаних з таким договором витрат на страхування автомобіля, витрат на пальне, компенсації та інші витрати, компенсація яких передбачена чи можлива відповідно до законодавства України;

8) компенсація моральної шкоди працівникам за рахунок коштів Банку, що виплачується за рішенням суду;

9) вартість подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників.

32. Матеріальна допомога разового характеру для членів Правління, працівників підрозділу внутрішнього аудиту та ВО/ОЗВ у розмірі до одного посадового окладу надається на підставі цього Положення та наказу Голови Правління Банку:

- у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування працівників та їх близьких родичів (батьки, чоловік, дружина, діти);
- при одруженні та при народженні дитини;
- разового характеру на поховання у разі смерті близького родича (батьки, чоловік, дружина, діти тощо);
- на поховання у разі смерті працівника Банку;
- у зв'язку з призовом на військову службу для працівників Банку, що були призвані на військову службу та/або, мобілізовані, і перебувають у зоні військових дій – у розмірі 30000,00 грн. (тридцять тисяч гривень). Цей вид матеріальної допомоги згідно Колективного договору виплачується працівнику Банку за особистим письмовим зверненням або письмовим зверненням його близьких родичів (батьки, чоловік/дружина, діти) не частіше одного разу на три місяці.

VII. ІНШІ ВИДИ ЗАОХОЧЕНЬ.

33. У разі звільнення члена Правління, ВО/ОЗВ проводяться виплати передбачені законодавством України. Додаткових виплат у зв'язку із звільненням Банк не проводить.

34. У разі запровадження у банку для членів Правління, ВО/ОЗВ програм додаткового стимулювання, додаткового пенсійного забезпечення, програм негрошового стимулювання питання розглядається окремо, та такі програми запроваджуються на підставі окремих рішень Наглядової Ради та/або шляхом внесення змін до цього Положення.

VIII. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ.

35. Звіт про винагороду членів Правління та ВО/ОЗВ формується на підставі форми, що наведена у Додатку 1 до цього Положення.

36. Звіт про винагороду членів Правління Банку обов'язково розглядається та затверджується Наглядовою радою Банку.

37. Проект Звіту про винагороду членів Правління Банку готує член Наглядової ради Банку, яким здійснюються контрольні функції за напрямком «фінанси та бюджет, звітність та ризик-менеджмент» Банку (далі - відповідальний член Наглядової ради) відповідно до затвердженої в Банку Матриці профілю Наглядової ради.

38. З метою підготовки Звіту про винагороду відповідальний член Наглядової ради Банку має право звертатися до Корпоративного секретаря, структурних підрозділів та членів Правління Банку з запитом про надання інформації у межах їх компетенції. Запит надсилається засобами корпоративної електронної пошти на адресу відповідальних осіб.

39. Корпоративний секретар, керівник структурного підрозділу, член Правління, який отримав запит відповідального члена Наглядової ради або Корпоративного секретаря про надання інформації для підготовки Звіту про винагороду членів Правління, має надати у зворотному порядку свою аргументовану відповідь, що містить запитувану інформацію.

40. Банк обробляє персональні дані членів Правління, що включаються до Звіту про винагороду членів Правління Банку відповідно до цього Положення, виключно з метою збільшення корпоративної прозорості щодо винагороди членів Правління Банку з метою посилення їх підзвітності та забезпечення дієвого контролю за їх винагородою.

IX. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

41. Попередній та поточний функціональні контролю виконання вимог цього Положення здійснюються Управлінням по роботі з персоналом та загального діловодства Банку шляхом забезпечення наявності та актуалізації внутрішніх нормативних документів, що регламентують цей процес та сумлінного дотримання вимог цього Положення при нарахуванні та виплаті винагороди членам Правління, ВО/ОЗВ Банку, а також при підготовці Звіту про винагороду членів Правління та ВО/ОЗВ Банку в частині подання наявної у підрозділу інформації.

42. Поточний превентивний та функціональний контролю за дотриманням вимог цього Положення здійснюють:

- відповідальний член Наглядової ради Банку шляхом суцільного контролю якості проектів Звітів про винагороду членів Правління та ВО/ОЗВ Банку та їх узгодження виключно за умови обґрунтованості та достовірності;
- Наглядова рада Банку при прийнятті обґрунтованих рішень щодо встановлення та здійснення виплат ВО/ОЗВ.

43. Подальший функціональний контроль шляхом здійснення перевірки та оцінки ефективності процесу, регламентованого цим Положенням, здійснює Служба внутрішнього аудиту Банку.

44. На вимогу рішення загальних зборів акціонерів Банку/Наглядової ради Банку може проводитись незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди членам Правління та ВО/ОЗВ Банку.

X. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

45. Це Положення набуває чинності після затвердження його Наглядовою радою Банку.

46. Зміни та доповнення до цього Положення або нова редакція Положення затверджуються Наглядовою радою Банку. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції.

47. Питання, не передбачені цим Положенням, регулюються нормами законодавства України та відповідними внутрішніми нормативними документами Банку. У разі прийняття нових законодавчих актів чи внесення змін у законодавство України, до затвердження нової редакції або змін цього Положення, Положення діє в частині, що не суперечить новоприйнятим правовим нормам.

48. Підрозділом відповідальним за внесення змін до цього Положення та підтримку його в актуальному стані є Управління по роботі з персоналом та загального діловодства Банку.

49. Це Положення підлягає оприлюдненню на власній вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.

Додаток 1
до Положення про винагороду
членів Правління та впливових осіб
(пункт 35 розділу VIII)

ЗАТВЕРДЖЕНО

протокол №__ засідання Наглядової
ради АТ «КБ «ГЛОБУС»

«__» _____ 2022 року

Голова Наглядової ради

_____ Дмитро ПОЛКОВСЬКИЙ

**Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб
АТ «КБ «ГЛОБУС» за 20__ рік**

Цей звіт складено відповідно до вимог законодавства України, нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх нормативних документів АТ «КБ «ГЛОБУС» (далі - Банк), що регулюють питання встановлення, нарахування та виплати винагороди членів Правління Банку.

Кількісний склад Правління Банку станом на _____ налічував _____ осіб.

До впливових осіб віднесено керівника служби внутрішнього аудиту та головного комплаєнс-менеджера.

Зміст показника звіту	Уточнення інформації	Якісне/кількісне значення
Сума винагороди	виплачена	
	плануються до виплати	
	фіксовані складові	
	змінні складові	
Строки виплати винагороди	-----	
Критерії оцінки ефективності, за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди	Зазначаються у разі нарахування змінної винагороди із описом того, яким чином ці критерії були досягнуті	
Використання Банком права на повернення винагороди	-----	
Інформація щодо учасників запровадження системи винагороди	Комітет з призначень та винагород	
	Зовнішні консультанти	
Застосування програм стимулювання та/або програм пенсійного забезпечення	Програми стимулювання	

Зміст показника звіту	Уточнення інформації	Якісне/кількісне значення
	Програми пенсійного забезпечення	
Відхилення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті	Сума відхилення	
	Причини	
Виявлені Банком порушення умов внутрішньобанківського Положення про винагороду та застосовані за наслідками таких порушень заходи або прийняті рішення	-----	
Інформація щодо фактичної присутності членів Правління Банку на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член правління входить	Правління	
	Комітет з питань управління активами та пасивами	
	Кредитний комітет	
	Тарифний комітет	
	Комітет з питань фінансового моніторингу	
	Інші комітети у разі їх створення	
Наявність підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління Банку	-----	
Наявність підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи Банку (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі Банку	-----	
Обґрунтовані підстави щодо змінних складових винагороди члена Правління Банку	виплати	
	відстрочення	
	зменшення	
	повернення	

Зміст показника звіту	Уточнення інформації	Якісне/кількісне значення
Обґрунтовані підстави щодо змінних складових винагороди впливової особи Банку	виплати	
	відстрочення	
	зменшення	
	повернення	
Загальна сума коштів, виплачених Банком у звітному фінансовому році, в тому числі за результатами роботи за попередній фінансовий рік	Всього	
Сума коштів, виплачених Банком як змінна винагорода	Зазначається вид змінної винагороди згідно Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб	
Сума коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій	Зазначається вид винагороди згідно Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб	
Сума виплат зі звільнення	-----	
Оціночна вартість винагород, наданих у негрошовій формі	-----	
Інформація щодо винагороди у формі участі членів Правління та впливових осіб в програмі пенсійного забезпечення	Зміни у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року	
	Сплачені Банком внески стосовно членів Правління та впливових осіб протягом звітного фінансового року	
Надання Банком протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з банком особами позик, кредитів або гарантій членам Правління та впливовим особам Банку	Зазначається сума у грн. та відсоткова ставка	

Довідкова інформація:

Винагорода членам Правління Банку виплачується відповідно до Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб.