

ЗАТВЕРДЖЕНО

протокол засідання Наглядової ради

АТ «КБ «ГЛОБУС»

17 червня 2024 року № 68

ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ

Київ
2024СЕД sX-Space © soft Xpansion
Документ підписано ЕППолковський Дмитро Едуардович
(працівник АТ «КБ «ГЛОБУС» АТ «КБ «ГЛОБУС»
Дата підписання: 17.06.2024 17:27:09АТ «КБ «ГЛОБУС»
Полковський Дмитро Едуардович
Дата підписання: 17.06.2024
Сертифікат: 98EA0867C4CE318E
Дійсний: з 19.10.2023 10:17:41 UTC+0 по 18.10.2024 00:00:00 UTC+0Регстраційний номер: 2241-24
Дата реєстрації: 07.06.2024Регстраційний номер: 2241-24
Дата реєстрації: 07.06.2024

ЗМІСТ

<u>I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ</u>	3
<u>III. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ</u>	8
<u>IV. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ СУТЄВИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ</u>	8
<u>V. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ</u>	9
<u>VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</u>	9
<u>Додаток 1 КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ</u>	10

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Ця Політика винагороди працівників (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМЕРЦІЙНИЙ БАНК «ГЛОБУС» (далі - Банк), який регламентує порядок оплати праці та матеріального стимулювання працівників Банку, визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з Банком, та спрямована на забезпечення сталого розвитку Банку у відповідності зі стратегією Банку, забезпечуючи при цьому відповідні заходи уникнення можливих конфліктів інтересів, ефективного корпоративного управління, управління ризиками, сприяє дотриманню корпоративних цінностей, стимулює працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

2. Ця Політика розроблена відповідно до:

- 1) [Кодексу законів про працю України](#);
- 2) Законів України «[Про оплату праці](#)», «[Про відпустки](#)», «[Про колективні договори і угоди](#)» та інших законодавчих актів України;
- 3) [Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України](#), затверджених рішенням правління Національного банку України від 03.12.2018 №814-рш із змінами;
- 4) [Положення про політику винагороди в Банку](#), затвердженого рішенням правління Національного банку України від 30.11.2021 №153 із змінами (далі – [Положення №153](#));
- 5) Статуту Банку, Колективного договору між Правлінням Банку та Трудовим колективом (далі – Колективний договір) та інших внутрішніх нормативних документів Банку.

3. Форми і системи оплати праці, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються Банком у Колективному договорі з дотриманням вимог законодавства України.

4. Терміни та скорочення, що вживаються у цій Політиці мають наступні значення:

- 1) **винагорода** - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання за виконання покладених на працівника посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного працівником та Банком договору та/або рішенням Загальних зборів акціонерів Банку (далі - Загальні збори) - для членів Наглядової ради Банку, рішенням Наглядової ради - для членів Правління Банку, начальника та працівників Служби внутрішнього аудиту, директора з управління ризиками, начальника Служби комплаєнс, рішенням Правління Банку - для всіх інших впливових осіб Банку;
- 2) **виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом органу управління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);
- 3) **орган управління Банку** – Наглядова рада, Правління Банку;
- 4) **вплидова особа** - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління (далі – ВО);
- 5) **змінна винагорода** - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою та внутрішніми нормативними документами Банку;
- 6) **комітет з винагороди** - комітет Наглядової ради Банку з питань визначення винагороди посадовим особам Банку або комітет з питань призначень та винагород посадовим особам Банку, або комітет з питань винагород;
- 7) **негрошові інструменти** - це інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:
 - акції Банку;
 - фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку;

– інструмент з умовами списання/конверсії, субординований борг;

8) **особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку**, - працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у цій Політиці;

9) **структурний підрозділ** - самостійний підрозділ Банку, який не входить до складу іншого структурного підрозділу Банку та безпосередньо підпорядковується члену Правління або Наглядовій раді;

10) **підрозділи контролю** – структурні підрозділи з управління ризиками (Управління ризик-менеджменту, Управління розгляду кредитних заявок), Служба комплаєнс, Департамент фінансового моніторингу і Служба внутрішнього аудиту;

11) **працівник** – всі працівники Банку, з якими укладені трудові договори, в тому числі, але не виключно члени органу управління, впливові особи, а також члени органу управління з якими укладені цивільно-правові договори згідно із вимогами законодавства України;

12) **програма стимулювання** - заходи грошового та/або негрошового стимулювання працівників 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, компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

13) **система винагороди** - сукупність заходів стимулювання працівників спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей Банку;

14) **фіксована винагорода** - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і працівником, або штатного розпису Банку;
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
- не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління, впливовою особою його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Інші терміни, що вживаються в цій Політиці, використовуються в значеннях, визначених законодавством України та нормативно-правовими актами Національного банку України.

5. Ця Політика визначає загальні принципи винагороди для всіх працівників Банку, деталізацію яких мають відображати наступні внутрішні нормативні документи:

1) Положення про оплату праці працівників АТ «КБ «ГЛОБУС», що затверджується Правлінням Банку та визначає порядок визначення розміру, порядок розрахунку та виплати винагороди всім працівникам Банку, окрім членів органів управління та впливових осіб (далі - Положення про оплату праці);

2) Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КБ «ГЛОБУС», що затверджується Наглядовою радою Банку та визначає систему винагороди членів Правління Банку та впливових осіб;

3) Положення про винагороду членів Наглядової ради АТ «КБ «ГЛОБУС», що затверджується Загальними зборами акціонерів Банку та визначає систему винагороди членів Наглядової ради Банку¹.

6. Положення про оплату праці має відповідати вимогам законодавства України, цієї Політики та Колективного договору.

7. Положення мають бути спрямовані на забезпечення сталого розвитку, узгоджуватися зі стратегією Банку, сприяти функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень.

8. Положення мають відповідати принципам гендерної нейтральності та передбачати дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності. Забороняється будь-яка дискримінація в питаннях оплати праці/винагороди, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

9. Положення про винагороду з урахуванням норм цієї Політики визначають порядок:

- реалізації Банком політики фіксованої винагороди;
- реалізації Банком політики змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких Банком є невизначеними;
- здійснення Банком виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

10. При встановленні фінансової винагороди членам органів управління, впливовим особам має бути враховано, що 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 такої змінної винагороди.

11. Наглядова рада визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за реалізацією цієї Політики, при цьому за необхідності:

- переглядає розмір та структуру фіксованої винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки членів органів управління Банку та впливових осіб;
- переглядає Положення про винагороду, яким встановлюється змінна винагорода, з дотриманням принципу послідовного та виваженого підходу з урахуванням ризиків Банку, виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків членів органів управління Банку та впливових осіб;
- застосовує порядок скасування/повернення нарахованої/виплаченої змінної винагороди за/у попередні періоди членам органів управління Банку та впливовим особам.

12. Банк не запроваджує та не проводить додаткові пенсійні виплати працівникам, включаючи членів органів управління Банку та впливових осіб.

13. Банк може здійснювати виплату змінної винагороди членам органу управління Банку та впливовим особам негрошовими інструментами та фінансовими інструментами, пов'язаними

¹ Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КБ «ГЛОБУС», зазначене в [підпункті 2](#) пункту 5 розділу I цієї Політики, та Положення про винагороду членів Наглядової ради АТ «КБ «ГЛОБУС», зазначене в [підпункті 3](#) пункту 5 розділу I цієї Політики далі разом або окремо по тексту документа – Положення про винагороду. Всі положення, зазначені в [пункті 5](#) розділу I цієї Політики далі разом по тексту документа – Положення

з власними інструментами капіталу Банку, перелік яких визначено [Положення №153](#), за їх бажанням.

14. Членам органів управління Банку, впливовим особам заборонено хеджувати або страхувати ризики часткової невиклати, повної невиклати, повернення раніше виплаченої змінної частини винагороди, про що такі працівники складають та підписують письмове зобов'язання, яке зберігається в особовій справі працівника.

15. Загальний розмір змінної частини винагороди членів органу управління Банку, впливових осіб не може перевищувати 100% фіксованої винагороди за календарний рік.

16. Загальний розмір змінної частини винагороди членів органу управління Банку, впливових осіб може передбачати зменшення/скасування/повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) в разі настання випадків (критеріїв зменшення/скасування/повернення змінної винагороди), що визначені [Положенням №153](#).

Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди члена органу управління Банку/впливової особи Банк використовує систему управлінського обліку та рахунки аналітичного обліку та не використовує рахунки умовного зберігання (ескроу). Змінна винагорода члена органу управління/впливової особи Банку може бути виплачена тільки відповідно до графіка, визначеного правилами відстрочки та утримання, викладеними в [Положенні №153](#).

Змінна винагорода за результатами діяльності, що виплачується у грошовій формі за відстроченим графіком платежів, ділиться на невідстрочені та відстрочені виплати. При цьому, відстрочується 60% змінної винагороди за результатами діяльності на період, що становить не менше ніж 4 роки.

Змінна винагорода, за результатами діяльності, що виплачується негрошовими інструментами за відстроченим графіком платежів, ділиться на невідстрочені та відстрочені виплати. При цьому, відстрочується 40% змінної винагороди за результатами діяльності на період, що становить не менше ніж 4 роки.

На початку періоду (місяця, кварталу, року), наступного за оцінюваним періодом найраніше може бути виплачена невідстрочена змінна винагорода. Наступні виплати здійснюються рівними частинами протягом наступних періодів (3 виплати) з інтервалом в один рік та 1 день, починаючи з дня ухвалення рішення про першу виплату. Рішення щодо виплати змінної винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності Банку.

17. Рішення про виплату кожної частини відстроченої змінної винагороди членів Правління приймається окремим рішенням Наглядової ради на підставі результатів виконання бізнес-плану поточного року за показником прибуток банку накопичувальним підсумком з початку поточного року. Рішення про виплату кожної частини відстроченої змінної винагороди ВО приймається окремим рішенням Правління за умови позитивного фінансового результату підрозділу накопичувально з початку поточного року.

18. Всі види змінної винагороди (окрім тих, виплата яких є обов'язковою відповідно до законодавства України), можуть не нараховуватися та не виплачуватися за поточний або попередні місяці, або за певний період у разі зменшення обсягів проведення банківських операцій та продажу банківських продуктів, скрутного фінансового становища Банку, суттєвого зменшення/призупинення окремих напрямів роботи/діяльності по наданню банківських послуг/виробничого процесу, за відсутності достатніх коштів для виплати такої змінної винагороди, введенням надзвичайного стану, карантину, у зв'язку зі скороченням адміністративних витрат на утримання персоналу Банку та у наслідок ситуацій, що прогнозовано зменшать доходи Банку від проведення банківських операцій.

Таке рішення приймається Головою Правління Банку шляхом видання відповідного наказу щодо працівників Банку, які не входять до складу органів управління Банку та не є

впливовими особами. Щодо працівників, що входять до органів управління та відносяться до впливових осіб Банку таке рішення приймає Наглядова рада Банку.

19. Розмір винагороди членів Наглядової ради Банку та працівників підрозділів контролю Банку визначається з урахуванням ефективності їх роботи та виконання функцій, закріплених за відповідним органом/підрозділом контролю і не залежить від ефективності роботи Банку та підрозділів першої лінії захисту, які є об'єктом їх контролю.

20. Порядок формування звітів про винагороду та їх включення до річного фінансового звіту Банку визначаються Положеннями про винагороду, затвердженими відповідно до вимог цієї Політики. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено вимогами [Положення №153](#).

21. Складові змінної винагороди мають відповідати Колективному договору.

22. Наглядова рада Банку уповноважена вирішувати питання щодо повернення нарахованої та/або виплаченої змінної винагороди за результатами діяльності, що розраховується/виплачується відповідній особі у зв'язку з періодом, на який впливали обставини, що дають підстави для повернення виплачених коштів, якщо член органу управління Банку, впливова особа:

- а) був учасником або відповідальним за практику, яка призвела до значних втрат, та/або
- б) не відповідає очікуванням, пов'язаним з відповідністю та компетентністю, та/або
- в) було виявлено кримінальне правопорушення або серйозні збої, зловживання або недоліки, які значно завдали шкоди ринковому становищу та/або прибутковості Банку.

II. СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

23. Структура заробітної плати працівників Банку є такою:

- 1) основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків);
- 2) додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці;
- 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які включають винагороди та премії, що мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми;
- 4) інші виплати, що не належать до фонду оплати праці.

24. Фонд основної заробітної плати включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

Відповідно до [статті 6](#) Закону «Про оплату праці» основою організації оплати праці в Банку є тарифна система. Схема посадових окладів та умови їх застосування визначається у Колективному договорі.

25. Фонд додаткової заробітної плати включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством України, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Складові заробітної плати, що включаються до фонду додаткової заробітної плати визначаються Колективним договором.

26. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства України або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Складові заробітної плати, що включаються до інших заохочувальних та компенсаційних виплат визначаються Колективним договором.

27. До інших виплат, що не належать до фонду оплати праці, належать виплати та заохочення згідно умов законодавства України та Колективного договору.

28. Банк виступає податковим агентом відносно всіх працівників Банку та здійснює нарахування і утримання податків та інших обов'язкових платежів при нарахуванні винагороди відповідно до норм законодавства України.

29. Відповідно до критеріїв, визначених у [підпункті 14](#) пункту 4 розділу I цієї Політики до фіксованої винагороди належать наступні виплати: посадовий оклад, оплата відпустки, компенсація невикористаних днів відпустки, оплата роботи у святкові та неробочі дні, надбавка за набутий досвід та високу професійну майстерність, оплата тимчасової непрацездатності, вихідна допомога відповідно до [статті 44](#) КЗпП, доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників у порядку суміщення/замісництва, доплата за збільшення обсягів робіт, а саме членство в колегіальних органах Банку (окрім членства в Правлінні або Наглядовій раді Банку), індексація заробітної плати, надбавка за складність та інтенсивність роботи, заробітна плата на час перебування у відрядженні, оплата тимчасової непрацездатності відповідно до вимог чинного законодавства України, інші виплати, що передбачені законодавством України та є обов'язковими до виплати.

30. До змінної винагороди входять всі виплати, окрім тих, що визначені у [пункті 29](#) розділу II цієї Політики.

III. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ

31. Загальні збори акціонерів Банку визначають винагороду членів Наглядової ради Банку шляхом затвердження внутрішнього нормативного документу та розміру винагороди.

32. Наглядова рада Банку визначає винагороду членів Правління Банку та впливових осіб шляхом затвердження внутрішнього нормативного документу. З урахуванням норм затвердженого внутрішнього нормативного документу Наглядова рада визначає розмір винагороди членам Правління Банку, начальнику та працівникам Служби внутрішнього аудиту, директору з управління ризиками, начальнику Служби комплаєнс. Правління Банку з урахуванням норм затвердженого внутрішнього нормативного документу визначає розмір винагороди для всіх інших впливових осіб Банку.

33. Правління Банку з урахуванням норм цієї Політики затверджує розмір винагороди інших працівників шляхом затвердження відповідного внутрішнього нормативного документу, а розмір винагороди працівників визначає Голова Правління шляхом видання відповідного наказу.

IV. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ СУТТЄВИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ

34. Наглядова рада Банку щорічно визначає, затверджує та не рідше одного разу на рік переглядає Перелік суттєвих структурних підрозділів Банку, ґрунтуючись на:

- 1) профілі ризику структурного підрозділу;
- 2) величині капіталу, визначеній Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою);
- 3) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
- 4) показниках ризику та ефективності, що використовуються Банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.

35. Наглядова рада Банку уключає до Переліку суттєвих структурних підрозділів Банку підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:

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

36. Відповідно до вимог пунктів [34](#) та [35](#) розділу IV цієї Політики Фінансово-аналітичний департамент спільно з директором з управління ризиками та за участі начальника Служби комплаєнс у строк до 1 квітня кожного року готує пропозиції щодо віднесення структурних підрозділів Банку до суттєвих та надає Перелік суттєвих структурних підрозділів Банку для розгляду та затвердження Наглядовій раді Банку. Наглядова Рада затверджує такий перелік у строк до 30 квітня кожного року.

V. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ

37. Перелік впливових осіб визначається Наглядовою радою Банку не рідше одного разу на рік на підставі пропозицій підготовлених Службою комплаєнс за участі Департаменту по роботі з персоналом та загального діловодства на підставі критеріїв, що визначені [Положенням №153](#) та наведені у [додатку 1](#) до цієї Політики.

38. Перелік впливових осіб переглядається Наглядовою радою Банку не рідше одного разу на рік. Перелік впливових осіб виноситься на розгляд та затвердження Наглядовій раді Банку у строк до 1 квітня кожного року одночасно з Переліком суттєвих структурних підрозділів Банку.

39. Наглядова рада Банку щорічно повідомляє про Перелік впливових осіб Загальні збори акціонерів Банку (його представників) та Національний банк України шляхом надсилання відповідного протоколу акціонерам Банку та Національному банку України, в т.ч. на його вимогу.

VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

40. Ця Політика набуває чинності з дати її затвердження Наглядовою радою Банку. Протягом 30 днів після затвердження Політики та/або внесення змін до неї Наглядова рада Банку/Правління Банку зобов'язані, за потреби, привести у відповідність до її вимог внутрішньобанківські Положення.

41. Контроль за реалізацією цієї Політики, а також Положень, розроблених у відповідності до цієї Політики, здійснюється Наглядовою радою Банку шляхом включення питань перевірки питань оплати праці/винагороди до планів роботи Служби внутрішнього аудиту.

42. Зміни та доповнення до цієї Політики вносяться у разі потреби її актуалізації та затверджуються Наглядовою радою Банку шляхом викладення Політики в новій редакції. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії її попередньої редакції.

43. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, або нормативно-правовим актам Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України, або нормативних актів Національного банку України, ця Політика буде діяти лише у тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України та нормативно-правовим актам Національного банку України.

44. Відповідальним за внесення змін до цієї Політики та підтримку її в актуальному стані є Департамент по роботі з персоналом та загального діловодства.

Додаток 1
до Політики винагороди працівників
(пункт 37 розділ V)

ЗАТВЕРДЖЕНО

протокол засідання Наглядової ради
АТ «КБ «ГЛОБУС»

«___» _____ 2024 року №__

КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ

I. Якісні критерії:

- 1) посада керівника підрозділу контролю Банку за умови, що такий керівник не є членом Правління Банку;
- 2) посада керівника суттєвих структурних підрозділів Банку за умови, що такий керівник не є членом Правління Банку;
- 3) членство в комітетах та інших колегіальних органах Правління Банку (Кредитний комітет та Малі кредитні комітети, Комітет з питань фінансового моніторингу, Комітет з питань управління активами та пасивами, Тарифний комітет) за умови, що такий керівник не є членом Правління Банку;
- 4) Головний бухгалтер, за умови, що такий керівник не є членом Правління Банку;
- 5) посада керівників підрозділів, які виконують наступні функції за умови, що такий керівник не є членом Правління Банку:
 - юридичного супроводження діяльності Банку;
 - фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування;
 - економічного аналізу;
 - запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
 - управління персоналом;
 - розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди;
 - супроводження інформаційних технологій;
 - забезпечення інформаційної безпеки;
- 6) посада керівника підрозділу, що має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення за умови, що такий керівник не є членом Правління Банку;
- 7) особа, що має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:
 - сукупний розмір нарахованої/виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату(и) здійснення нарахування/виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої/виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління банку;
 - здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;
- 8) особа є керівником підрозділу першої лінії захисту за умови, що такий керівник не є членом Правління Банку;
- 9) особа не є членом Правління Банку і має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

- 0,5% основного капіталу Банку;
 - еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);
- 10) особа не є членом Правління Банку та має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від основного капіталу Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 11) особа не є членом Правління Банку та впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укласти угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:
- 0,5% основного капіталу банку;
 - еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату укладення відповідної угоди;
- 12) особи, що понад три місяці виконують обов'язки впливової особи за посадою;

II. Кількісний критерій:

- нарахування/виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату здійснення нарахування/виплати.

Аркуш погодження
внутрішнього нормативного документу Банку

Назва документу	Політика винагороди працівників (Код: П-2-953)		
Історія документу	Попередній документ	Дата затвердження попереднього документа	Редакція
	Політика винагороди працівників	Рішення Наглядової ради Банку від 10.04.2024 (протокол №41)	5
Документ розроблено:	Посада	Підпис	ПІБ
	Директор з управління персоналом та адміністративного забезпечення		Олексій СОКОЛ
Документ погоджено:	Голова Правління		Сергій МАМЕДОВ
	Перший заступника Голови Правління		Олена ДМІТРІЄВА
	Головний бухгалтер		Аліна ЛПАТОВА
	Директор департаменту фінансового моніторингу		Микола ШЕФФЕР
	Директор юридичного департаменту		Роман БОНДАРЕНКО
	Директор фінансово-аналітичного департаменту		Дмитро ШИРКО
	Начальник служби комплаєнс		Вікторія БІСНКО
	Начальник відділу методології		Наталія ПУТІЛНА
Рівень доступу	для всіх співробітників Банку		
Назва інформаційної бази Банку, де розміщується документ	Система Банку «Документообіг»		