



**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Рішенням Загальних зборів акціонерів  
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
«КОМІНБАНК»  
від 29.04.2024 року

**ПОЛОЖЕННЯ**  
про винагороду Наглядової ради  
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
«КОМІНБАНК»  
(версія 6.0)

### ОБЛІКОВА КАРТА ВНУТРІШНЬОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

Назва документа	Положення про винагороду Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК» (версія 6.0)	
Реєстраційний номер та дата реєстрації	Б/№ від 29.04.2024	
Рішення про затвердження документа	Рішення Загальних зборів акціонерів АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК» від 29.04.2024	
Дата набрання чинності	з 29.04.2024 року	
Необхідність подання документа до регулюючих та контролюючих органів	Так	Найменування органів
		На запит Національного банку України
Підрозділ - розробник документа	Корпоративний секретар	
Рівень доступу	Публічний (для усіх юридичних та фізичних осіб, у т.ч. клієнтів, контрагентів Банку), розміщується на сайті Банку	
Назва та номер процесу		
Перелік пов'язаних ВНД	Статут АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК». Кодекс корпоративного управління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК». Стратегія управління ризиками АТ «КОМІНБАНК» Декларація схильності до ризиків АТ «КОМІНБАНК». Політика системи внутрішнього контролю АТ «КОМІНБАНК» Політика винагороди АТ «КОМІНБАНК».	
Перелік документів, що втрачають чинність із вступом в дію даного ВНД	Положення про винагороду Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК» (версія 5.0, затверджена Рішенням Загальних зборів акціонерів від 30.06.2022 року)	
Історія документа	<b>Версія</b>	<b>Дата</b>
Положення про винагороду Наглядової ради ПАТ «КІБ»		25.04.2018
Положення про винагороду Наглядової ради та Правління АТ «КІБ»	1.0	24.04.2019
Положення про винагороду Наглядової ради АТ «КІБ»	2.0	17.06.2020
Положення про винагороду Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «Комерційний Індустріальний Банк»	3.0	27.04.2021

Положення про винагороду Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «Комерційний Індустріальний Банк»	4.0	17.12.2021
Положення про винагороду Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «Комерційний Індустріальний Банк»	5.0	30.06.2022
Положення про винагороду Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»	6.0	29.04.2024

**АРКУШ ПОГОДЖЕННЯ:**

<b>Посада</b>	<b>Прізвище, Ініціали</b>	<b>Підпис</b>	<b>Дата погодження</b>
Директор Юридичного департаменту	Максим ОВЧИННИКОВ		
Фінансовий директор	Василь КОЛЕСНИК		
Головний бухгалтер	Світлана ДЕНИСЕНКО		
Директор Департаменту ризик-менеджменту	Ігор КУХАРУК		
Начальник Служби комплаєнс-контролю	Наталія ПРОДАН		
Директор Департаменту по роботі з персоналом	Дар'я ЧИСНИКОВА		
<b>Підрозділ – розробник</b>	<b>Посада – Прізвище, Ініціали</b>	<b>Підпис</b>	<b>Дата</b>
Корпоративний секретар	Сергій БЗЕНКО		

## ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	6
II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ.....	7
III. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ.....	9
3.1. <i>Основні принципи системи винагороди членів Наглядової ради</i> .....	9
3.2. <i>Складові та структура винагороди, критерії визначення розміру винагороди</i> .....	10
IV. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОД .....	12
V. ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦІЇ ВИТРАТ.....	15
VI. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ.....	15
VII. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	17
VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	18
ДОДАТКИ	
Додаток 1: Форма Звіту про винагороду членів Наглядової ради АТ «КОМІНБАНК»	

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК» (далі - **Положення та Банк відповідно**) ґрунтується на Політиці винагороди АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК» і описує систему винагороди членам Наглядової ради за їх діяльність відповідно до умов цивільно-правових договорів, що укладаються з Головою та членами Наглядової ради Банку згідно з чинним законодавством України.

1.2. Положення є внутрішнім документом Банку, який:

- 1) визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Наглядової ради, складові винагороди (фіксованої винагороди чи поєднання фіксованої та змінної винагороди), структуру такої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв;
- 2) визначає розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду членам Наглядової ради Банку;
- 3) визначає порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду членів Наглядової ради Банку (далі - Звіт про винагороду членів Наглядової ради);
- 4) містить інформацію щодо строку дії Договорів з членами Наглядової ради та включення до таких Договорів умов про виплати зі звільнення (за наявності);
- 5) містить інформацію про порядок і умови виплати винагороди, форми виплати винагороди та строки виплати;
- 6) визначає порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов Договорів із членами Наглядової ради Банку за наявності в структурі винагороди змінної складової;
- 7) визначає порядок повернення членами Наглядової ради Банку виплаченої змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов Договорів із ними;
- 8) містить пояснення методів, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Наглядової ради Банку;
- 9) містить інші умови, які не суперечать принципам системи винагороди, визначеним цим Положенням;
- 10) визначає з урахуванням установлених цим Положенням вимог обсяг відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені, порядок надання згоди на таке оприлюднення.
- 11) визначає, що для здійснення Банком виплат змінної винагороди [включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення/скасування виплати змінної винагороди (її частини)] використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).

1.3. Положення розроблене з метою стимулювання результативності та ефективності роботи Голови та членів Наглядової ради Банку (далі - Наглядова рада), через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди розміру, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку (у разі такого визнання Національним банком України), дотримання/виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та Декларації схильності до ризиків.

1.4. Положення розроблене з урахуванням вимог чинного законодавства, у тому числі нормативно-правових актів Національного банку України, та внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема:

- Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»;
- Цивільного кодексу України, Податкового кодексу України, Кодексу законів про працю в Україні;
- Положення про організацію бухгалтерського обліку в банках України, затвердженого постановою Правління НБУ від 04.07.2018 №75 (зі змінами);
- Положення про організацію бухгалтерського обліку в АТ «КОМІНБАНК»;

- Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління НБУ від 30.11.2020 №153 (у редакції постанови Правління НБУ 27.12.2023 № 189) (далі – Положення НБУ №153);
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш (зі змінами);
- Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Положення про Наглядову Раду АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Положення про Загальні збори акціонерів АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Стратегії управління ризиками АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Декларації схильності до ризиків АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Кодексу корпоративного управління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КОМІНБАНК»;
- Кодексу поведінки (етики) АТ «КОМІНБАНК»;
- Політики винагороди АТ «КОМІНБАНК»;
- інших актів чинного законодавства, враховуючи нормативно-правові акти Національного банку України, та внутрішніх нормативних документів Банку з питань оплати праці та виплати винагороди.

1.5. Цим Положенням встановлюються основні засади системи винагороди Голови та членів Наглядової ради за виконання ними своїх функцій та повноважень, складові та структура, порядок визначення розміру та виплати такої винагороди, а також встановлюються умови оплати послуг та компенсації витрат (проїзду, проживання тощо).

1.6. Положення є внутрішнім нормативним документом, дотримання вимог та умов якого є обов'язковим для членів Правління, Наглядової ради та працівників структурних підрозділів Банку, задіяних у підготовці проектів цивільно-правових договорів з членами Наглядової ради, забезпеченні нарахування та виплати винагороди та інших доходів/витрат, складанні звітності Банку.

1.7. Цим Положенням встановлюється, що в Банку відсутні та не запроваджуються:

- програми стимулювання, які включають інформацію про умови заходів грошового та/або негрошового стимулювання, і причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та змінною частиною винагороди членів Наглядової ради;
- принципи та параметри системи негрошового стимулювання;
- додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів Наглядової ради).

У разі їх запровадження в Банку, до цього Положення вносяться відповідні зміни та доповнення.

1.8. Банк не проводить періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди членам Наглядової ради Банку.

1.9. Інформація про винагороду членам Наглядової ради Банку враховується у звіті про винагороду та звіті про управління Банку, що складаються у порядку, визначеному розділом VI цього Положення.

1.10. Це Положення Банку є публічним та оприлюднюється шляхом розміщення на вебсторінці Банку у строк не пізніше 15 днів з дати затвердження/внесення змін із забезпеченням можливості їх перегляду.

## II. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ

2.1. В цьому Положенні терміни та скорочення вживаються в такому значенні:

**Банк** – АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «КОМІНБАНК», АТ «КОМІНБАНК».

**Винагорода** - матеріальна виплата в грошовій формі члена Наглядової ради за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Наглядової ради та Банком договору (контракту) та/або рішенням Загальних зборів акціонерів Банку.

**Договір** – цивільно-правовий договір, що укладається з Головою та членами Наглядової ради. Договір від імені Банку підписується Головою Правління (або іншою посадовою особою Банку, уповноваженою Загальними зборами акціонерів) на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів акціонерів.

**Виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом Наглядової ради та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором).

**Фіксована винагорода** - складова винагороди члена Наглядової ради, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов Договору, укладеного між Банком і членом Наглядової ради та/або рішення Загальних зборів акціонерів Банку;
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено 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 Наглядової ради його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

**Змінна винагорода** - складова винагороди члена Наглядової ради Банку, яка не є фіксованою винагородою.

**Корпоративне управління** - система відносин між акціонерами (власниками) Банку, Наглядовою радою, Правлінням Банку та іншими зацікавленими особами, яка забезпечує організаційну структуру та механізми, через які визначаються цілі Банку, способи досягнення цих цілей, а також здійснюється моніторинг їх виконання. Корпоративне управління визначає спосіб розподілу повноважень і відповідальності між органами управління, а також способи прийняття ними рішень.

**НБУ** – Національний банк України.

**Політика винагороди** - система підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб. Питання встановлення, нарахування, виплати та інші питання щодо політики винагороди членам Наглядової Ради, членам Правління, впливовим особам регламентуються внутрішніми нормативними документами Банку, а саме: Політикою винагороди АТ «КОМІНБАНК», цим Положенням, Положенням про винагороду Правління, впливових осіб АТ «КОМІНБАНК», Порядком про оплату праці АТ «КОМІНБАНК», Порядком преміювання працівників за виконання виробничих завдань та функцій АТ «КОМІНБАНК» тощо. Процедури, визначені політикою винагороди Банку, мають бути чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання.

**Система винагороди** — сукупність заходів стимулювання членів органів управління, впливових осіб, 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.

**Система внутрішнього контролю** - сукупність правил і заходів контролю організаційної та операційної структури Банку, процедур, заходів з внутрішнього контролю, спрямованих на:

- досягнення цілей, включаючи виконання запланованих показників діяльності Банку, забезпечення ефективності та результативності здійснення операцій, збереження активів Банку;
- забезпечення ефективності корпоративного управління в Банку шляхом функціонування комплексної, ефективною та адекватною системи управління ризиками;
- забезпечення повноти, своєчасності та достовірності складання і надання фінансової, статистичної, управлінської та іншої звітності;
- відповідності діяльності Банку чинному законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ, стандартам професійних об'єднань, дія яких поширюється на Банк, та внутрішнім нормативним документам Банку.

2.2. Інші терміни у цьому Положенні вживаються у значеннях, визначених законодавчими та нормативно-правовими актами України.



### III. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

#### 3.1. Основні принципи системи винагороди Наглядової ради

3.1.1. У Банку система винагороди членів Наглядової ради забезпечує ефективне корпоративне управління, систему внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей та їх досягнення, а також сприяння дотриманню членами Наглядової ради корпоративних цінностей та довгострокових інтересів і стабільності Банку.

3.1.2. Система винагороди членів Наглядової ради спрямована на:

- забезпечення сталого розвитку;
- забезпечення та сприяння функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- досягнення стратегічних цілей Банку;
- заохочення високих індивідуальних результатів діяльності;
- формування відповідальності за досягнення колективних та корпоративних цілей, а також за прийняті протягом відповідних періодів ризику і результати такого прийняття;
- формування стандартів поведінки (етики) та роботи, що ґрунтуються на корпоративних цінностях та відповідають корпоративній культурі Банку.

3.1.3. Підхід Банку до системи винагороди Голови та членів Наглядової ради базується на наступних **основних принципах**, які визначають, що така система винагороди має:

- 1) бути прозорою, зрозумілою та орієнтованою на уникнення конфлікту інтересів у Банку, не допускати дискримінації;
- 2) відповідати політиці управління ризиками та бути націленою на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- 3) відповідати вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства та цього Положення;
- 4) відповідати створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, Кодексу поведінки (етики) Банку;
- 5) бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;
- 6) визначати обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з урахуванням того, що змінна винагорода члена Наглядової ради за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди;
- 7) визначати, що 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;
- 8) визначати, що виплата частини змінної винагороди відстрочується на період, який визначається Загальними зборами акціонерів для членів Наглядової ради та не може становити менше ніж чотири роки. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Загальними зборами акціонерів для членів Наглядової ради та повинна становити не менше 40% (для випадку, визначеного в пункті 4.5 розділу IV цього Положення) або 60% (для випадків, визначених у пунктах 4.6 та 4.7 розділу IV цього Положення);
- 9) визначати, що Загальні збори акціонерів приймають рішення щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення, скорочення/скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди в разі виявлення фактів, наведених у підпунктах 1-5 пункту 3.2.8 розділу III цього Положення.

3.1.4. Система винагороди членів Наглядової ради націлена на:

- заохочення високих індивідуальних результатів діяльності;
- формування відповідальності за досягнення колективних та корпоративних цілей, а також за прийняті протягом відповідних періодів ризику і результати такого прийняття;
- формування стандартів поведінки і роботи, основаних на корпоративних цінностях, що відповідають корпоративній культурі Банку;

- забезпечення та сприяння ефективному управлінню ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку.

3.1.5. Основними **принципами формування системи винагороди** членів Наглядової ради є наступні:

- винагорода має бути справедливою компенсацією для членів Наглядової ради за їх діяльність в інтересах Банку;
- структура винагороди та її розмір, а також процедури їх визначення мають бути чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання;
- утримання від прийняття значних ризиків;
- зв'язок винагороди з довгостроковими результатами діяльності;
- бути гендерно нейтральними та визначатися з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.

Винагорода членам Наглядової ради містить фіксовані та змінні складові винагороди, при цьому:

- фіксована винагорода може виплачуватися за виконання ними посадових обов'язків, крім того відповідно до умов Договору з членом Наглядової ради можуть відшкодуватися витрати, понесені у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або здійснюватися інші компенсаційні виплати;
- застосування змінної винагороди має ґрунтуватися виключно на виконанні членами Наглядової ради функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції Наглядової ради законодавством України, і досягненні пов'язаних із цими функціями цілей та не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком позитивних показників діяльності.

3.1.6. Визначення та реалізація системи винагороди Наглядової ради здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку (у разі такого визнання Національним банком України), дотримання/виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та недопущення стимулювання прийняття ризиків (ризикованих рішень), які перевищують допустимий рівень ризик-апетиту, відповідно до Декларації схильності до ризиків АТ «КОМІНБАНК».

3.1.7. Банком при визначенні системи винагороди членів Наглядової ради враховуються вимоги щодо того, що винагорода має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

3.1.8. Система винагороди членам Наглядової ради в Банку стимулює членів Наглядової ради діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

## **3.2. Складові та структура винагороди, критерії визначення розміру винагороди**

3.2.1. Система винагороди Наглядової ради включає в себе виключно фіксовану та змінну винагороду.

**Фіксована винагорода** – складова винагороди, яка одночасно:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов Договору, укладеного між Банком і членом Наглядової ради та/або рішення Загальних зборів акціонерів Банку;
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено 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 Наглядової ради його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

**Змінна винагорода** - складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням, та має ґрунтуватися виключно на виконанні членами Наглядової ради функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції Наглядової ради

законодавством України, і досягненні пов'язаних із цими функціями цілей та не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком позитивних показників діяльності.

3.2.2. **Структура винагороди** членів Наглядової ради Банку складається з наступних видів винагороди:

**Фіксована винагорода** становить виплату у розмірі, визначеному цивільно-правовим договором, укладеним між Банком та членами Наглядової ради, та/або рішенням Загальних зборів акціонерів. Членам Наглядової ради може виплачуватися фіксована винагорода за виконання ними посадових обов'язків, а також сума відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат.

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.

**Змінна винагорода** становить додаткові грошові виплати за потенційні надходження (доходи) Банку, строки і ймовірність отримання яких є невизначеними.

3.2.3. При встановленні змінної винагороди членам Наглядової ради Банк керується таким основним **принципом**:

- змінна винагорода членів Наглядової ради має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за Наглядовою радою, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.

3.2.4. Умови Договорів, укладених між Банком і членами Наглядової ради, мають передбачати, що Банк нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

Банк на підставі обґрунтованого судження з урахуванням Стратегії Банку визначає у внутрішніх документах критерії сталого розвитку, показники фінансового стану, результатів діяльності Банку, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою.

3.2.5. Визначення та реалізація системи винагороди членів Правління, впливових осіб здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку (у разі такого визнання Національним банком України), дотримання/виконання Стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та недопущення стимулювання прийняття ризиків (ризикованих рішень), які перевищують допустимий рівень ризик-апетиту, відповідно до Декларації схильності до ризиків АТ «КОМІНБАНК».

3.2.6. Визначення розміру **фіксованої та змінної винагороди** здійснюється **за критеріями**, перелік яких визначений розділом IV цього Положення. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам членів Наглядової ради та рівню їх відповідальності.

3.2.7. 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.

3.2.8. Умови договорів, укладених між Банком і членами Наглядової ради, мають передбачати зменшення/скасування/повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди), а також визначати конкретні критерії для застосування такого зменшення/скасування/повернення змінної винагороди та форми виплати змінної винагороди.

Ці критерії повинні щонайменше включати такі випадки:

- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
- 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
- 3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
- 4) Національний банк прийняв рішення про:
  - віднесення Банку до категорії проблемних;
  - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;

- відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
- 5) член Наглядової ради:
- був(була) учасником дій або відповідальним (ою) за дії/допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
  - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та ustalеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) Банку;
  - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
  - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

3.2.9. Умови договорів, укладених між Банком і членами Наглядової ради, мають передбачати ефективні механізми запобігання передаванню членами Наглядової ради третім особам ризиків зменшення/скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі - хеджування ризиків щодо винагороди).

Банк застосовує вимогу щодо запобігання використанню членами Наглядової ради хеджування ризиків щодо змінної винагороди до відстроченої змінної винагороди.

3.2.10. Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності.

#### **IV. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ**

4.1. Розміри винагород Голови та членів Наглядової ради за виконання ними своїх повноважень встановлюються з метою справедливої компенсації за належне виконання посадових обов'язків та ефективність роботи членів Наглядової ради, стимулювання діяльності членів Наглядової ради щодо забезпечення успішної діяльності Банку, його прибутковості, виконання Банком бізнес-планів та стратегій, пруденційних нормативів НБУ, ефективного функціонування в Банку системи управління ризиками та бізнес-процесів, а також прийняття компетентних і незалежних рішень.

Розміри винагород Голови та членів Наглядової ради Банку залежать також від їх кваліфікації, досвіду роботи у фінансово-банківській системі, важливості та складності виконуваних ними функцій, а також особистого вкладу кожного члена Наглядової ради в досягнення мети діяльності Банку, що зазначена в його Стратегії розвитку, Статуті та інших внутрішніх документах Банку.

Винагорода Голові та членам Наглядової ради в Банку виплачується виключно у грошовій формі. Виплата винагороди Голові та членам Наглядової ради негрошовими інструментами - акціями/опціонами на акції Банку, фінансовими інструментами, пов'язаними з власними інструментами капіталу Банку, інструментами з умовами списання/конверсії, субординованим боргом, у вигляді пільг та додаткових програм, додаткового пенсійного забезпечення не передбачається.

Голова та члени Наглядової ради можуть виконувати свої обов'язки також безоплатно.

4.2. У Банку встановлений наступний порядок розподілу повноважень стосовно прийняття рішень про винагороду Голови та членів Наглядової ради:

- розміри винагород та умови їх виплати Голові та членам Наглядової ради встановлюються та затверджуються Загальними зборами акціонерів Банку у відповідності до Статуту Банку, чинного законодавства України та цього Положення.

4.3. Фіксована винагорода Голові та членам Наглядової ради встановлюється у фіксованому розмірі у Договорі, що укладається з Головою та з кожним членом Наглядової ради. Такий Договір від імені Банку підписується Головою Правління чи іншою уповноваженою Загальними зборами акціонерів особою на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів акціонерів.

Змінна винагорода може встановлюватися рішенням Загальних зборів акціонерів у вигляді додаткових виплат (разових, постійних) у відсотках до фіксованої винагороди, визначеної у Договорі, або у фіксованій сумі, розмір яких (якої) залежить від виконання функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції члена Наглядової Ради, і не залежить від досягнення Банком позитивних показників діяльності.



Змінна винагорода члену Наглядової Ради виплачується за підсумками фінансового року згідно з рішенням Загальних зборів акціонерів Банку. Порядок визначення Загальними зборами акціонерів умов (підстав) здійснення виплати та розміру змінної винагороди членам Наглядової ради передбачається цим Положенням, а також Політикою винагороди Банку.

4.4. Загальні збори акціонерів Банку для членів Наглядової ради установлюють обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода члена Наглядової ради за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди члена Наглядової ради за цей рік.

4.5. Банк виплачує члену Наглядової ради змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:

- відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

4.6. Банк на підставі обґрунтованого судження виплачує члену Наглядової ради змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;

2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

4.7. Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена Наглядової ради за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату прийняття рішення про таке нарахування.

4.8. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пункті 4.6. розділу II цього Положення, до члена Наглядової ради, якщо розмір належної до виплати такому члену Наглядової ради за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим НБУ на дату укладення Договору, за умови, що призначена для нарахування члену Наглядової ради за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

4.9. Період відстрочення починається з дня виплати члену Наглядової ради невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Наглядової ради або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення/скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або

2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

4.10. Виплата винагороди Голові та членам Наглядової ради Банку здійснюється з дати обрання їх на ці посади Загальними зборами акціонерів Банку з урахуванням умов, викладених у Договорі.

Договір з Головою або членом Наглядової ради укладається на весь строк повноважень Голови або члена Наглядової Ради, якщо інший строк укладення Договору не визначений Загальними зборами акціонерів Банку.

Виплата фіксованої винагороди Голові та членам Наглядової ради Банку здійснюється щомісячно, до п'ятого числа наступного місяця, якщо інше не передбачено Договором, укладеним з Головою або членом Наглядової ради, або окремим рішенням Загальних зборів акціонерів. Виплата змінної винагороди здійснюється у строки, передбачені рішенням Загальних зборів акціонерів.

Виплата фіксованої винагороди Голові та членам Наглядової ради Банку припиняється з дати припинення виконання ними своїх повноважень у відповідності до Статуту Банку та чинного законодавства України. Сплачена їм фіксована винагорода за виконання обов'язків Голови та членів Наглядової ради поверненню до Банку не підлягає.

У випадку дострокового припинення повноважень Голови або члена Наглядової ради Банку фіксована винагорода їм виплачується за весь строк фактичного виконання ними своїх повноважень. Умови щодо виплати (в тому числі зменшення скасування/повернення) змінної винагороди (в тому числі її відстроченої частини) передбачаються договорами, укладеними між Банком і членами Наглядової ради.

4.11. У разі прийняття Загальними зборами акціонерів рішення про зміну розміру чи умов оплати фіксованої винагороди Голові або членам Наглядової ради Банку з ними укладається новий Договір або додатковий договір до Договору.

4.12. Фіксована винагорода Голові та членам Наглядової ради виплачується в строки, зазначені в укладених з ними Договорах, на підставі актів приймання-передачі наданих послуг, що підписуються між ними та Головою Правління або іншою уповноваженою особою Банку. Змінна винагорода виплачується на підставі рішення Загальних зборів акціонерів Банку, при цьому акти приймання-передачі наданих послуг не оформляються.

4.13. Грошова винагорода Голові та членам Наглядової ради виплачується у національній валюті України – гривні шляхом безготівкового перерахування на їх поточні рахунки, що зазначені в укладених Договорах. При здійсненні виплати грошової винагороди Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі відповідно до законодавства України, що утримуються з доходів фізичних осіб.

Умови Договорів, укладених між Банком і членами Наглядової ради, також мають передбачати:

- порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної винагороди (її частин);
  - використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди члена Наглядової ради;
  - включення до таких Договорів умов про виплати зі звільнення (за наявності); надання згоди членів Наглядової ради на оприлюднення обсягу відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені відповідно до цього Положення та нормативно-правових актів України
  - ефективні механізми запобігання передаванню членами Наглядової ради третім особам ризиків зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків.
- 4.14. Грошова винагорода Голові та членам Наглядової ради виплачується після утримання всіх податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених законодавством України.

Якщо виплата винагороди припадає на вихідний чи святковий день, то вона може бути здійснена напередодні такого дня.

4.15. Винагорода Голові та членам Наглядової ради може змінюватися Загальними зборами акціонерів після розгляду звіту про результати діяльності Банку та з урахуванням результатів оцінки ефективності роботи Наглядової ради та перевірки відповідності кваліфікаційним вимогам, що здійснюються у порядку, визначеному Методичними рекомендаціями щодо організації корпоративного управління в банках України, схваленими рішенням Правління НБУ від 03.12.2018 №814-рш (зі змінами), та внутрішніми нормативними документами Банку, зокрема: Порядком проведення самооцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку, підрозділів контролю, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління АТ «КОМІНБАНК», Порядком проведення перевірки відповідності керівників та керівника підрозділу внутрішнього аудиту, керівника підрозділу комплаєнс, керівника підрозділу ризиків АТ «КОМІНБАНК» вимогам законодавства України та іншими документами.

Відповідна інформація викладається у звіті Наглядової ради Загальним зборам акціонерів Банку.

4.16. До Договору з Головою або членом Наглядової ради, крім умов, передбачених цим Положенням та нормативно-правовими актами України, також можуть бути включені будь-які не заборонені чинним законодавством України, Статутом, цим Положенням та іншими внутрішніми документами Банку умови здійснення та припинення Головою або членом Наглядової ради своїх повноважень.

## V. ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦІЇ ВИТРАТ

5.1. Компенсації підлягають витрати членів Наглядової ради, пов'язані з виконанням ними своїх повноважень, відповідно до умов Договору та за умови їх документального підтвердження відповідно до чинного законодавства України, внутрішніх нормативних документів Банку.

5.2. До витрат, які компенсуються в порядку і розмірах, визначених чинним законодавством України, належать:

- витрати у зв'язку із відрядженнями, які можуть включати добові витрати за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення, у місті призначення і назад у всіх видах транспорту; витрати на проживання у готелі тощо протягом часу для участі у засіданнях, конференціях, семінарах, нарадах, форумах, представництва інтересів Банку перед третіми особами, у тому числі за межами України тощо; витрати, пов'язані з отриманням віз до інших країн (якщо поїздки до інших країн пов'язані із виконанням функцій члена Наглядової ради). Направлення у відрядження Голови та членів Наглядової ради оформлюються Наказом Голови Правління Банку;

5.3. Витрати членів Наглядової ради компенсуються після вирахування всіх податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених законодавством України (якщо чинним законодавством передбачено оподаткування відповідних витрат) на підставі актів, оригіналів підтверджених документів тощо, які за змістом і формою повинні відповідати вимогам, встановленим законодавством України та внутрішніми нормативними документами Банку, зокрема, Порядком про службові відрядження в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «КОМІНБАНК», та на умовах, визначених у Договорі.

5.4. Витрати членів Наглядової ради компенсуються в порядку, передбаченому Порядком про службові відрядження в АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «КОМІНБАНК».

## VI. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

6.1. Звіт про винагороду Голови та членів Наглядової ради складається за результатами кожного фінансового року та вноситься для затвердження на річні Загальні збори акціонерів Банку.

6.2. Вимоги до змісту звіту про винагороду Голови та членів Наглядової ради Банку визначаються нормативно-правовими актами НБУ, іншими нормативно-правовими актами України та цим Положенням.

6.3. Звіт про винагороду членів Наглядової ради, зокрема, повинен містити інформацію щодо:

1) сум винагороди, які були нараховані/виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Наглядової ради за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі);

2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);

3) опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Наглядової ради (у разі запровадження в Банку форми виплати винагороди негрошовими інструментами);

4) фактів використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої членам Наглядової ради змінної винагороди;

5) виявлених Банком порушень умов Положення про винагороду Наглядової ради (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

6.4. Звіт про винагороду членів Наглядової ради додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

1) фактичної присутності члена Наглядової ради на засіданнях Наглядової ради та її комітетів (у разі їх створення), до складу яких такий член Наглядової ради входить, або причини його відсутності;

2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової ради Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради Банку;

3) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди члена Наглядової ради.

6.7. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (у разі запровадження таких), здійснених на користь членів Наглядової ради у звітному фінансовому році:

1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу/звільненням;

2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання/їх відсутність.

6.8. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Наглядової ради (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

6.9. Звіт про винагороду членам Наглядової ради складається Корпоративним секретарем відповідно до компетенції за формою **Додатку 1** до цього Положення та затверджується Загальними зборами акціонерів за поданням Наглядової ради Банку після його попереднього розгляду Наглядовою радою Банку та комітетом Наглядової ради з винагород (у разі створення в Банку такого комітету).

Інформація про винагороду членам Наглядової ради Банку в обсязі, визначеному Політикою винагороди Банку, цим Положенням та нормативно-правовими актами України, включається до річного звіту Банку. Обсяг інформації про винагороду членам Наглядової ради, що включається до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж передбачено цим Положенням та нормативно-правовими актами НБУ.

Затверджений Звіт про винагороду членів Наглядової ради Банку подається відповідальним підрозділом Банку до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку у обсягах та порядку, визначеному Положенням про розкриття інформації емітентами цінних паперів, а також особами, які надають забезпечення за такими цінними паперами, затвердженим рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 06 червня 2023 року № 608.

6.10. Звіт про винагороду Голови та членів Наглядової ради має надавати інформацію щодо винагороди, яка ними була отримана (в тому числі колишніми Головою та членами Наглядової ради) за звітний фінансовий рік, а також щодо особливостей застосування Банком Політики винагороди у попередньому фінансовому році.

6.11. Банк розкриває інформацію про загальну суму винагороди, що виплачується членам Наглядової ради Банку за звітний рік, а також за попередні звітні роки, у разі якщо така інформація не була розкрита раніше. Розкриття інформації за попередні роки забезпечує можливість оцінки інвесторами політики винагороди, що застосовується до членів Наглядової ради Банку в довгостроковій перспективі, та прив'язки індексів розвитку Банку до змін, що наявні в системах винагороди.

Інформація про політику та суму винагороди членів Наглядової ради Банку (інформація щодо політики оплати праці, суми винагород усіх членів Наглядової ради Банку, включаючи бонуси, опціони на придбання акцій (в разі наявності)) належить до істотної інформації, яка регулярно розкривається Банком у публічному річному звіті.

6.12. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Наглядової ради, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті (Звіті про управління) за структурою та змістом, визначеною Інструкцією про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України, затвердженою постановою Правління НБУ 24.10.2011 № 373 (зі змінами), окремо щодо Наглядової ради із зазначенням:

1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі складових винагороди і кількості одержувачів;

2) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення /зменшення/ повернення змінної винагороди члена Наглядової ради;

3) сум відстроченої винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;

4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;

5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.



6.13. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Наглядової ради Банку протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Загальними зборами акціонерів Банку із забезпеченням можливості їх перегляду. Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж встановлено цим Положенням.

6.14. Згода членів Наглядової ради на оприлюднення відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені включається до умов Договорів, що укладаються з членами Наглядової ради та затверджуються Загальними зборами акціонерів.

## VII. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

7.1. У відповідності до вимог Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019 № 88 (далі – **Положення НБУ №88**), Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 11.06.2018 №64, зі змінами (далі – **Положення НБУ №64**), Політики системи внутрішнього контролю в АТ «КОМІНБАНК» та інших внутрішніх нормативних документів у Банку за процесом встановлення, нарахування та виплати винагороди Наглядової ради, у т.ч. здійснення операцій з виплати винагороди, впроваджена система внутрішнього контролю, що ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Банку, із застосуванням моделі трьох ліній захисту, а саме:

7.1.1. **Перша лінія захисту** - на рівні бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки, що задіяні в процесі встановлення, нарахування та виплати винагороди відповідно до цього Положення, та здійснюють функції, визначені цим Положенням, приймають ризики в процесі своєї діяльності та несуть відповідальність за поточне управління цими ризиками, здійснюють заходи контролю у порядку, визначеному цим Положенням та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

На першій лінії захисту внутрішній контроль здійснюється за наступними видами контролів:

- **залежно від суб'єкта контролю** – подвійний контроль, який здійснюється двома (або більше) працівниками (принцип «двох пар очей») під час перевірки нарахування та відображення в обліку винагород (Корпоративний секретар, Департамент бухгалтерського обліку та звітності), колегіальний контроль – здійснюється Загальними зборами акціонерів під час затвердження розміру винагороди, розгляду Звіту про винагороду Наглядової ради, затвердження цього Положення тощо;
- **залежно від періодичності здійснення** – функціональний (постійний) контроль, який проводиться на регулярній основі керівниками підрозділів, задіяних у процесі встановлення, нарахування та виплати винагороди згідно цього Положення (Корпоративний секретар, Департамент бухгалтерського обліку та звітності);
- **залежно від моменту здійснення контролю** – попередній, який передуює процесу здійснення оплати винагороди (зокрема, укладення Договору – Юридичний департамент, Корпоративний секретар); поточний – здійснюється під час виконання операцій за процесом нарахування та виплати винагороди; подальший контроль - здійснюється після виконання дій процесу та спрямований на виявлення недоліків, виправлення допущених помилок.

Під час здійснення операцій за процесом встановлення, нарахування та виплати винагороди Наглядовій раді на першій лінії захисту проводиться **внутрішній бухгалтерський контроль**, який включає попередній, поточний і подальший контролі, що здійснюються в порядку, визначеному Положенням про організацію бухгалтерського обліку в банках України, затвердженим постановою Правління НБУ від 04.07.2018 №75, Порядком організації документообігу, ведення документів та здійснення бухгалтерського контролю в АТ «КОМІНБАНК», Порядком про оплату праці в АТ «КОМІНБАНК» та іншими внутрішніми нормативними документами Банку з питань внутрішнього контролю.

7.1.2. **Друга лінія захисту** - на рівні Департаменту ризик-менеджменту та Служби комплаєнс-контролю, мінімальні вимоги щодо діяльності яких встановлені в Положенні НБУ №64 та Положенні НБУ №88, зокрема контроль за виявленням, вимірюванням та оцінкою ризиків, що виникають в процесі встановлення, нарахування та виплати винагороди; контроль

за дотриманням норм законодавства та внутрішніх нормативних документів Банку та виконання інших функцій контролю у відповідності до функцій Департаменту ризик-менеджменту та Служби комплаєнс-контролю, визначених внутрішніми нормативними документами з питань управління ризиками.

7.1.3. **Третя лінія захисту** - на рівні Служби внутрішнього аудиту, яка здійснює незалежну оцінку ефективності діяльності першої та другої лінії захисту та загальну оцінку ефективності системи внутрішнього контролю з урахуванням вимог, установлених Положенням про організацію внутрішнього аудиту в банках України, затвердженим постановою Правління НБУ від 10.05.2016 №311 (зі змінами), Положенням НБУ №64, Положенням НБУ №88.

7.2. Відповідальність за дотримання працівниками Банку вимог цього Положення покладається на працівників, задіяних в процесі нарахування та виплати винагороди Наглядовій раді у межах їх компетенції, а також їх безпосередніх керівників.

Корпоративний секретар забезпечує координацію та супроводження процесу в межах своїх функціональних обов'язків.

Відповідальність за виконання функцій за цим Положенням несуть працівники Банку, на яких покладено виконання цих функцій посадовими інструкціями, а також розпорядчими документами Загальних зборів акціонерів, Наглядової ради, Голови Правління, цим Положенням, чинним законодавством України та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

Контроль та відповідальність за організацію, забезпечення виконання вимог Положення покладається на Наглядову раду, Правління Банку та керівників структурних підрозділів, що задіяні в цьому процесі у межах своїх функціональних обов'язків, визначених цим Положенням, Порядком про оплату праці в АТ «КОМІНБАНК», Порядком організації документообігу, ведення документів та здійснення бухгалтерського контролю в АТ «КОМІНБАНК», Положеннями про структурні підрозділи Банку та іншими внутрішніми нормативними документами. Керівники цих структурних підрозділів забезпечують контроль за виконанням та дотриманням підлеглими працівниками функцій, визначених цим Положенням, посадовими інструкціями та іншими внутрішніми нормативними документами Банку.

## VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Положення затверджується Загальними зборами акціонерів Банку за поданням Наглядової ради та набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами акціонерів.

8.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Загальних зборів акціонерів, за поданням та після попереднього розгляду Наглядовою радою, 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.

8.3. 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.

До внесення відповідних змін до Порядку відповідальні працівники Банку в своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України.

8.4. Положення переглядається періодично, але не рідше одного разу на рік, враховуючи в процесі перегляду ефективність його попередньої версії та необхідність його удосконалення.

Банк за наявності пропозицій щодо внесення змін до Положення про винагороду Наглядової ради забезпечує надання акціонерам Банку опису запропонованих змін до системи винагороди порівняно з попереднім роком (періодом). Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до Положення про винагороду Наглядової ради на річних Загальних зборах акціонерів за потреби.

8.5. 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.

8.6. Банк розміщує Положення на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.

**Форма ЗВІТУ  
про винагороду членів Наглядової ради АТ «КОМІНБАНК» за \_\_\_\_\_ рік**

**ЗВІТ  
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ  
АТ «КОМІНБАНК» ЗА 2023 РІК**

1. Суми винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Наглядової ради за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами):

3. Опис негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Наглядової ради:

4. Факти використання АТ «КОМІНБАНК» права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої членам Наглядової ради змінної винагороди: \_\_\_\_\_

5. Виявлені АТ «КОМІНБАНК» порушення умов положення про винагороду та застосовані за наслідками таких порушень заходи або прийняті рішення:

6. Фактична присутність голови та членів Наглядової ради та її комітетів (у разі їх створення), або причини їх відсутності:

Посада	Прізвище, ім'я, по батькові	Період виконання обов'язків	Кількість засідань Наглядової ради, на яких був присутній/в тому числі на спільних засіданнях з Правлінням Банку	Кількість засідань Наглядової ради, на яких був відсутній/в тому числі на спільних засіданнях з Правлінням Банку	Дати засідань, на яких член Наглядової ради був відсутній, та причини відсутності
Голова Наглядової ради					
Заступник Голови Наглядової ради					
Незалежний Член Наглядової ради					
Незалежний Член Наглядової ради					

Незалежний Член Наглядової ради					
---------------------------------	--	--	--	--	--

7. Підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Наглядової ради (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжиті за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради банку:

8. Факти наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди членам Наглядової ради змінної винагороди:

9. Суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу/звільненням:

10. Ринкова вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат:

11. Інформація щодо винагороди у формі участі членів Наглядової ради у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми):

12. Інформація щодо надання АТ «КОМІНБАНК» протягом 2023 року позик, кредитів або гарантій (із зазначенням сум і відсоткових ставок):

13. Інформація про рішення, від прийняття яких член ради банку відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки без шкоди для інтересів банку, його вкладників та учасників: \_\_\_\_\_

14. Інформація про рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Наглядової ради Банку: \_\_\_\_\_

15. Факти несвоєчасного або неналежного виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена ради банку: \_\_\_\_\_

Голова Наглядової ради (підпис) \_\_\_\_\_

Головний бухгалтер (підпис) \_\_\_\_\_

Корпоративний секретар (підпис) \_\_\_\_\_