

«ЗАТВЕРДЖЕНО»**Рішенням Наглядової Ради****АТ «ПІРЕУС БАНК МКБ»****Протокол № 07_24 від 30.04.2024****ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ АТ «ПІРЕУС БАНК МКБ»**

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	1 з 14

Approval sheet/Лист погодження
Політика винагороди АТ «ПІРЕУС БАНК МКБ» /
Remuneration Policy of JSC “PIRAEUS BANK ICB”

(Title of the document / Назва документу)
 Document creation / Створення документу
 (причина внесення змін)

Історія документу

Код версії	Дата затвердження версії	Описання внесених змін	Автор версії
110HRD-REG-06122019-1.0	06.12.2019	Створення документу	Департамент персоналу
176	23.06.2021	Внесено зміни з урахуванням вимог, визначених Постановою Правління НБУ №153 від 30.11.2020 Про затвердження Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку	Департамент персоналу
	08.12.2022	Внесено зміни з урахуванням вимог, визначених Постановою Правління НБУ №141 від 15.12.2021 Про внесення змін до деяких нормативно-правових актів НБУ	Департамент персоналу
893	30.04.2024	Внесено зміни з урахуванням вимог, визначених Постановою Правління НБУ №189 від 27.12.2023 Про внесення змін до Положення про політику винагороди в банку	Департамент персоналу

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	2 з 14

Зміст

1. Загальні положення
2. Терміни та визначення
3. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку
4. Складові винагороди, критерії та порядок визначення розміру винагороди членів Правління та впливових осіб Банку
5. Порядок нарахування та виплати винагороди членам Правління та впливовим особам Банку
6. Компенсація витрат членам Правління та впливовим особам Банку
7. Порядок виплати змінної винагороди членам Правління та впливовим особам Банку
8. Критерії сталого розвитку
9. Заборона використання стратегій хеджування
10. Порядок нарахування винагороди працівникам Банку
11. Звіти про винагороду членів Правління та впливових осіб Банку
12. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення Політики винагороди. Заключні положення

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	3 з 14

1. Загальні положення

1.1. Політика винагороди АТ «ПІРЕУС БАНК МКБ» (надалі за текстом – **Політика**), розроблена у відповідності до вимог чинного законодавства України, Статуту АТ «ПІРЕУС БАНК МКБ», (надалі за текстом – **Банк**) та кращих практик корпоративного управління.

1.2. Ця Політика визначає порядок реалізації Банком політики фіксованої винагороди; реалізації політики змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними; здійснення банком виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень; порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку; порядок та умови зменшення/скасування та повернення змінної винагороди та ін.

1.3. Також в цю Політику включено основні засади запровадженої в Банку системи винагороди працівників, членів Правління та впливових осіб Банку, складові такої винагороди, структуру такої винагороди, критерії визначення розміру винагороди, порядок оцінки виконання цих критеріїв, встановлює порядок визначення, нарахування та виплати винагороди членам Правління та впливовим особам, а також відшкодування витрат, понесених членами Правління та впливовими особами у зв'язку з виконанням покладених на них функцій, тому за своїм змістом Політика включає вимоги, встановлені НБУ для положення про винагороду членів Правління та впливових осіб. Основні засади системи винагороди членів Наглядової Ради передбачені в окремому документі - Положення про винагороду членів Наглядової Ради АТ «ПІРЕУС БАНК МКБ».

1.4. Основними засадами (принципами) запровадженої в Банку Політики винагороди є прозорість, достатність, обґрунтованість, відповідність вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства та стандартам Групи Піреус та забезпечення гендерно нейтральної політики та принципу рівної оплати праці.

2. Терміни та визначення

В цій Політиці наступні терміни вживаються в такому значенні:

- **винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління, впливової особи та інших працівників за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління, такою впливовою особою та Банком договору та/або рішенням Наглядової Ради – для членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням Правління Банку – для всіх інших впливових осіб та працівників;

- **вплихова особа** – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, крім члена органу управління;

- **змінна винагорода** – складова винагороди члена Правління, впливової особи, та інших працівників яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою, чітко прив'язана до ефективності працівника\ів та залежить від фактично досягнутих результатів за встановленими КПЕ\цілями, та \або при виконанні працівником встановлених специфічних умов (наприклад, місячні\квартальні премії, річні бонуси, виплати за вислугу років, виплати при звільненні\прийомі і т.п.);

- **комітет з винагороди** – комітет з питань призначень і винагород Наглядової Ради Банку;

- **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;

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	4 з 14

інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг;

- **особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку**, – особа, яка визначається на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з п. 3.2. – 3.4. цієї Політики;

- **підрозділи контролю** – підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;

- **програми стимулювання** – заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена Правління, впливової особи та працівників на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій / негрошовій формі (включаючи 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, інші бенефіти передбачені згідно трудового договору\контракту);

- **фіксована винагорода** – складова винагороди члена Правління, впливової особи, інших працівників яка:

грунтується на заздалегідь визначених критеріях;

має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між банком і працівником, або штатного розпису та \чи колективного договору банку, окрім того передбачені Законодавством України (наприклад, посадовий оклад, лікарняні, відпускні, понаднормові, матеріальна допомога і т.п.);

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 Правління, впливовою особою, іншими працівниками його (її) функцій у банку;

не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

3. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

3.1. Перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, визначається підрозділом, відповідальним за роботу з персоналом, на підставі якісних та кількісних критеріїв згідно з даною Політикою.

Оформлення результатів визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, затверджується рішенням Наглядової Ради Банку у вигляді переліку та переглядається на щорічній основі. Банк також направляє письмові повідомлення про перелік таких осіб акціонерам Банку та НБУ не рідше одного разу на рік та на його вимогу.

3.2. Основні якісні критерії. Працівник:

3.2.1. є членом органу управління - Наглядової Ради або Правління Банку;

3.2.2. належить до керівників підрозділів контролю;

3.2.3. є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики банку;

3.2.4. належить до керівників підрозділів, які виконують функції:

- юридичного супроводження діяльності банку;
- фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування;
- економічного аналізу;
- запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом,

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	5 з 14

- 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.

Відповідно до організаційної структури Банку були визначені наступні посади, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику:

- Директор юридичного департаменту;
- Директор фінансового департаменту;
- Начальник управління фінансового моніторингу, відповідальний працівник за фінансовий моніторинг;
- Директор департаменту персоналу;
- Директор департаменту казначейства;
- Директор департаменту інформаційних технологій;
- Начальник управління інформаційної безпеки.

3.2.5. належить до керівників суттєвих структурних підрозділів, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:

3.2.5.1. сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;

3.2.5.2. відповідає за основний напрям діяльності 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).

Цей критерій визначає керівників, що очолюють бізнес підрозділи Банку (корпоративний та роздрібний/діджитал бізнес) та департамент казначейства.

3.2.6. має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;

3.2.7. є членом комітету з правом голосу, до повноважень якого відноситься прийняття рішень про затвердження або накладання вето на введення нових продуктів;

3.2.8. понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 3.2.1-3.2.7 цієї Політики.

3.3. **Додаткові якісні критерії.** Працівник:

3.3.1. 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 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 Правління банку та Наглядової Ради 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.

3.3.2. є керівником підрозділу першої лінії захисту;

3.3.3. є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків (відповідно до ризик-стратегії та організаційної структури Банку були визначені наступні комітети: Комітет з управління операційними та комплаєнс-ризиками та Виконавчий комітет з управління непрацюючими активами);

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	6 з 14

3.3.4. 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 на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);

3.3.5. є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 3.3.4 цієї Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

3.3.6. впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені банку укладати 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 на дату укладення відповідної угоди;

3.3.7. понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 3.3.1–3.3.6. цієї Політики.

3.4. *Кількісні критерії.*

3.4.1. 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 на дату здійснення нарахування/виплати.

4. Складові винагороди, критерії та порядок визначення розміру винагороди членів Правління та впливових осіб Банку

4.1. Членами Правління Банку у розумінні норм цієї Політики вважаються члени та Голова Правління.

4.2. Члени Правління та впливові особи Банку отримують винагороду (заробітну плату) за їх діяльність (здійснювані ними повноваження).

Критерії визначення розміру винагороди – розмір винагороди члена Правління Банку, впливової особи визначається відповідно до рівнів винагороди відповідних посад в інших банках України на основі аналізу ринку оплати праці (беручи також до уваги розмір Банку), а для іноземців – відповідно до рівнів винагороди відповідних посад в країні походження (беручи також до уваги розмір Банку), а також до рівня професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника. Діяльність члена Правління та впливової особи Банку спрямована на запровадження в Банку найефективніших локальних та міжнародних практик та стандартів ведення банківського бізнесу, підвищення якості надання банківських послуг в Україні для підвищення рейтингу Банку та збільшення клієнтського портфелю.

Винагорода членів Правління та впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди членам Правління, впливовим особам.

4.3. Для членів Правління та впливових осіб запроваджується фіксована винагорода, яка складається з основної фіксованої місячної заробітної плати, а також сум компенсації витрат, пов'язаних з виконанням обов'язків членів Правління та впливових осіб. Винагорода виплачується з дати призначення члена Правління та керівників контрольних функцій Наглядовою радою, та Правлінням Банку для інших впливових осіб, до дати припинення його (її) повноважень/звільнення.

4.4. Встановлення та виплата будь-яких змінних складових винагороди членам Правління та впливовим особам Банку має ґрунтуватися на виконанні членами Правління та впливовими особами функцій управління банком/посадових обов'язків і на досягненні затверджених КПЕ (ключових показників ефективності) згідно з запровадженою в Банку методологією Щорічної Оцінки персоналу,

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	7 з 14

окрім того, за умови виконання Банком визначених критеріїв сталого розвитку.

4.5. Для членів Правління та впливових осіб можуть встановлюватись заходи негрошового стимулювання, а саме забезпечення службовим автомобілем, мобільним зв'язком, житлом, надання медичного страхування та інше, що передбачено трудовим договором (контрактом).

4.6. Запровадження програми додаткового пенсійного забезпечення членів Правління та впливових осіб або порядку виплат винагороди у разі їх дострокового виходу на пенсію не передбачається.

4.7. Розмір винагороди кожного з членів Правління Банку, впливових осіб є достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду, якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для отримання\виплати такої змінної винагороди.

4.8. Розмір винагороди кожного з членів Правління визначається материнською компанією в Греції з урахуванням особливостей професійного досвіду та специфіки професійних знань члена Правління, визначених функціональних обов'язків, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень, участі у комітетах Правління, а також інформації щодо рівня оплати посад такого рівня на ринку праці України або в країні походження члена Правління (в залежності від громадянства члена Правління). Відповідна рекомендація про винагороду членів Правління розглядається Наглядовою Радою і затверджується рішенням Наглядової Ради Банку.

4.9. Розмір винагороди керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за ведення фінансового моніторингу Банку затверджується рішенням Наглядової Ради.

4.10. Розмір винагороди інших впливових осіб затверджується Головою Правління.

4.11. Методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління та впливових осіб Банку:

4.11.1. проведення Банком процедури щорічної індивідуальної оцінки роботи членів Правління та впливових осіб, що включає в себе оцінку компетентності та ефективності кожного члена Правління та впливової особи, рівень виконання поставлених цілей (КПЕ) та рівень розвитку лідерських та менеджерських компетенцій.

4.11.2. проведення Банком щорічно оцінки відповідності членів Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера та головного бухгалтера кваліфікаційним вимогам, вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності.

4.12. З членами Правління Банку укладаються трудові договори (контракти) (далі – Договір).

Договір з членом Правління укладається, як правило, терміном на 3 (три) роки на період чинності повноважень члена Правління згідно із Статутом Банку, якщо рішенням Наглядової Ради про призначення члена Правління не встановлено інший термін.

4.13. Умови договорів, що укладаються з членами Правління Банку, визначаються Наглядовою Радою.

4.14. Винагорода та відшкодування витрат членам Правління, з якими укладено договір, визначаються для резидентів України у гривні, а для нерезидентів - в іноземній валюті (виплачуються в гривні по курсу встановленому Банком як курс продажу готівкової валюти в касі Центрального відділення Банку).

4.15. Банк періодично може проводити незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди членам Правління та впливовим особам Банку.

5. Порядок нарахування та виплати винагороди членам Правління та впливовим особам Банку

5.1. Нарухування винагороди членів Правління та впливових осіб здійснюється Банком у відповідності до вимог чинного законодавства України.

5.2. Банк виступає податковим агентом відносно членів Правління та впливових осіб Банку та здійснює нарахування і утримання податків та інших обов'язкових платежів при нарахуванні та виплаті такої винагороди.

5.3. Витрати, понесені членами Правління та впливовими особами у зв'язку з виконанням їх функцій, підлягають компенсації Банком.

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	8 з 14

5.4. Виплата винагороди членам Правління та впливовим особам покладається на Банк.

5.5. Порядок та строки виплати винагороди (заробітної плати) членам Правління та впливовим особам визначається чинним законодавством України, іншими внутрішніми нормативними документами Банку, а також умовами трудового договору, що укладається з відповідним членом Правління.

5.6. Винагорода членам Правління та впливовим особам виплачується відповідно до умов Положення про оплату праці працівників АТ «ПІРЕУС БАНК МКБ», як правило, два рази на місяць (у разі додаткових разових виплат, у тому числі у разі оплати відпусток, можливі міжрозрахункові виплати). Винагорода за першу половину місяця здійснюється за період з 01 по 15 число включно за фактично відпрацьовані робочі дні згідно Табелю обліку робочого часу. Кінцеве нарахування винагороди за місяць здійснюється не пізніше останнього робочого дня місяця. В разі, якщо термін виплати винагороди припадає на вихідний або святковий день, то виплата такої винагороди переноситься на останній робочий день, що передує такому вихідному або святковому дню.

5.7. Виплата винагороди здійснюється у грошовій формі шляхом перерахування грошових коштів та зменшеній на суму утриманих податків та інших обов'язкових платежів, на поточний рахунок члена Правління Банку, впливової особи.

5.8. У випадку дострокового припинення договору з членом Правління з ініціативи Роботодавця, Роботодавець повинен сплатити члену Правління компенсацію за припинення Договору у розмірі його\її шестикратної місячної заробітної плати згідно з умовами відповідних трудових договорів.

6. Компенсація витрат членам Правління та впливовим особам Банку

6.1. Витрати, понесені членами Правління та впливовими особами у зв'язку з виконанням покладених на них функцій, у тому числі, однак не виключно, транспортні витрати, витрати на відрядження, зокрема, проживання у готелі, витрати, пов'язані з використанням засобів зв'язку, представницькі та інші витрати, визначені умовами трудових договорів або внутрішніми нормативними документами Банку, підлягають компенсації Банком в повному обсязі.

6.2. Компенсація витрат, понесених членами Правління та впливовими особами у зв'язку з виконанням покладених на них функцій, здійснюється Банком виключно на підставі належного документального підтвердження таких витрат. Документальне підтвердження витрат членів Правління та впливових осіб надається ними до структурного підрозділу Банку, відповідального за постачання та адміністрування, не пізніше 10 робочого дня після здійснення/проведення таких операцій.

7. Порядок виплати змінної винагороди членам Правління та впливовим особам Банку

7.1. Банк у разі встановлення змінної винагороди керується такими принципами:

7.1.1. сума винагороди працівника визначається на основі комбінування банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності банку;

7.1.2. оцінювання результатів діяльності здійснюється банком за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію банку, бізнес-цикл банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності банку;

7.1.3 змінна винагорода працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом, 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.

7.2. Банк під час здійснення виплат працівникам відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	9 з 14

7.3. У випадку, якщо для членів Правління та впливових осіб буде запроваджена змінна складова винагороди, Банк визначатиме порядок зменшення/скасування/повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди).

Критерії для застосування такого зменшення/скасування/повернення змінної винагороди повинні щонайменше включати такі випадки:

- погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності банку;
- недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності банку;
- наявні потенційні ризики у діяльності банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації банку;
- Національний банк прийняв рішення про:
 - віднесення банку до категорії проблемних;
 - віднесення банку до категорії неплатоспроможних;
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію банку;
- член Правління / впливова особа:
 - був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат банку;
 - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) банку;
 - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;
 - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

7.4. Наглядова рада (для членів Правління та впливових осіб) установлює обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода члена Правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.

7.5. Банк виплачує члену Правління / впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:

- 7.5.1. здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;
- 7.5.2. відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

7.6. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в підпункті 7.5. цієї Політики підхід виплати члену Правління / впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

- 7.6.1. здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;
- 7.6.2. відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

7.7. Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена Правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

7.8. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 7.5-7.7. цієї Політики, до члена Правління/впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену Правління/впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди за рік. Розрахунок та постійний контроль, щодо сум виплати змінної винагороди та контролю/моніторингу кількісних показників

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	10 з 14

покладається на Департамент персоналу спільно з Фінансовим департаментом. Контроль та моніторинг якісних показників покладається на Департамент персоналу.

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

Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

- 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
- повної виплати в кінці періоду відстрочення.

7.10. Політика винагороди та умови договорів, укладених між банком і членами Правління, впливовими особами, для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди члена Правління/впливової особи мають передбачати використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).

8. Критерії сталого розвитку

8.1. Банк нараховує/виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану банку, результатів діяльності банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток банку.

8.2. До таких умов (критеріїв) сталого розвитку та показників фінансового стану на рівні Банку належать:

- 8.2.1. Коефіцієнт достатності Регулятивного капіталу, що принаймні дорівнює лімітам, встановленим структурою ризик-апетиту Банку (умова щодо капіталу);
- 8.2.2. Відсутність збитків (Чистий фінансовий результат >0) в звітному періоді/або за інший період виплати винагороди (за виключенням Системи мотивації для мережі).

8.3. Недотримання цих умов (критеріїв) та показників фінансового стану, встановлених на рівні Банку, є підставою для призупинення (невиплати) Змінної винагороди в Банку.

9. Заборона використання стратегій хеджування

Банк вимагає від Членів Правління та впливових осіб не застосовувати стратегії персонального хеджування або стратегії страхування ризиків зменшення/скасування/повернення змінної винагороди, які можуть змінити або похитнути ліміти ризиків, прийнятих Банком.

10. Порядок виплати винагороди працівникам Банку

10.1. Цей розділ Політики визначає загальні принципи, процедури та практику виплати винагороди працівникам Банку (крім членів Правління та впливових осіб).

10.2. Працівникам Банку виплачується фіксована винагорода (посадовий оклад), що встановлюється при прийомі на роботу та переглядається щорічно протягом періоду роботи. На перегляд фіксованої винагороди впливає:

- рівень знань та кваліфікації;
- рівень повноважень;
- річна оцінка роботи працівника;
- ринковий рівень фіксованої винагороди за аналогічною посадою/згідно з виконуваними функціями;

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	11 з 14

- наявний бюджет та позитивні показники діяльності Банку в цілому.

10.3. Змінна винагорода (премія) запроваджена в Банку для працівників територіальних управлінь та відділень, які задіяні в залученні клієнтів, та залежить від виконання даною категорією працівників встановлених місячних та квартальних КПЕ, у відповідності до затвердженого Положення про систему мотивації для працівників територіальних управлінь та відділень, задіяних в залученні клієнтів АТ «ПІРЕУС БАНК МКБ».

10.4. Банк у разі встановлення змінної винагороди іншим працівникам Головного офісу керуватиметься такими принципами: винагорода працівника визначатиметься на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку за методологію впровадженого процесу Щорічної Оцінки персоналу.

10.5. Банк може надавати працівникам інструменти негрошового стимулювання, а саме медичне страхування, корпоративний мобільний зв'язок та інші, а також додаткові виплати, що передбачені Колективним договором Банку.

10.6. Правління Банку, враховуючи вимоги/на основі Політики винагороди, затверджує винагороду працівників Банку.

11. Звіти про винагороду членів Правління та впливових осіб Банку

11.1. Департамент персоналу, щороку складає звіт про винагороду членів Правління Банку та впливових осіб відповідно до вимог, які встановлюються чинним законодавством України та цією Політикою.

11.2. Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб Банку виносяться на розгляд та затвердження Наглядовою Радою Банку.

11.3. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо:

11.3.1. сум винагороди, які були та/або мають бути нараховані/виплачені членам Правління, впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);

11.3.2. строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності Політиці винагороди;

11.3.3. опису структури всіх складових винагороди (за наявності), які були виплачені членам Правління та впливовим особам;

11.3.4. у разі нарахування змінної винагороди – критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті) за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди;

11.3.5. фактів використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди;

11.3.6. учасників запровадження системи винагороди;

11.3.7. програми стимулювання членів Правління, впливових осіб (за наявності);

11.3.8. відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно з Політикою винагороди, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів Політики винагороди, щодо яких відбулось відхилення (якщо такі відхилення були протягом звітного року);

11.3.9. виявлених Банком порушень умов Політики винагороди (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;

11.3.10. фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причин його відсутності;

11.3.11. підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку/впливової особи (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів, у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління/впливовій особі;

11.3.12. наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Правління, впливової особи (за наявності змінної винагороди);

11.3.13. загальної суми коштів, виплаченої Банком у звітному фінансовому році;

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	12 з 14

- 11.3.14. суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода, і підстави її виплати;
- 11.3.15. суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
- 11.3.16. суми виплат зі звільнення;
- 11.3.17. оціночної вартості винагород, наданих у негрошовій формі (у разі їх здійснення Банком);
- 11.3.18. винагороди у формі участі членів Правління, впливових осіб в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми). При цьому:
- у разі участі в програмі з фіксованими виплатами – вказується інформація щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
 - у разі участі в програмі з фіксованими внесками – вказується інформація щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління, впливових осіб протягом звітного фінансового року;
- 11.3.19. надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).
- 11.4. Оприлюдненню можуть підлягати відомості щодо:
- 11.4.1. сум винагороди, які були виплачені членам Правління та впливовим особам за результатами звітного року в цілому (сукупно), без деталізації таких сум у розрізі кожного окремого члена Правління/впливової особи, та повного опису структури всіх складових винагороди;
- 11.4.2. фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів (за наявності), або причини його відсутності (персоніфіковано за кожним окремим членом Правління);
- 11.4.3. підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку/ впливової особи (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління/ впливовій особі (персоніфіковано за кожним окремим членом Правління/впливовою особою).
- 11.5. Підрозділ банку, відповідальний за роботу з персоналом, розміщує звіти про винагороду членів Правління та впливових осіб на вебсторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 (п'ятнадцяти) робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою Радою.

12. Порядок розроблення, затвердження та оприлюднення Політики винагороди. Заключні положення

- 12.1. Ця Політика набуває чинності з дати затвердження Наглядовою Радою.
- 12.2. Зміни та доповнення до цієї Політики затверджуються Наглядовою Радою шляхом викладення Політики у новій редакції.
- 12.3. Департамент персоналу, розміщує Політику винагороди на вебсторінці Банку в мережі Інтернет протягом 15 (п'ятнадцяти) робочих днів із дня її затвердження/внесення до неї змін Наглядовою Радою Банку із забезпеченням можливості її перегляду.
- 12.4. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Правління та впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті із зазначенням:
- 12.4.1. сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
- 12.4.2. сум невикладеної відкладеної винагороди;
- 12.4.3. сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
- 12.4.4. виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;
- 12.4.5. сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.
- 12.5. Інформація про розмір винагороди кожного окремого члена Правління та впливової особи Банку є комерційною таємницею.
- 12.6. У випадку невідповідності будь-якої частини цієї Політики законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку, в тому числі у зв'язку із

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	13 з 14

прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного банку України, ця Політика буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку.

Департамент персоналу	Код версії	Дата версії	Сторінки
	893	30.04.2024	14 з 14