

ЗАТВЕРДЖЕНО

протокол № 41 засідання Наглядової
ради АТ «КБ «ГЛОБУС»

«10» квітня 2024 року

Голова Наглядової ради

_____ Дмитро ПОЛКОВСЬКИЙ

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

Київ
2024



СЕД sX-Space © soft Xpansion
Документ підписано ЕП

Полковський Дмитро Едуардович
(працівник АТ «КБ «ГЛОБУС») АТ «КБ «ГЛОБУС»
Дата підписання: 10.04.2024 16:46:24



АТ «КБ «ГЛОБУС»
Полковський Дмитро Едуардович
Дата підписання: 10.04.2024
Сертифікат: 98EA0867C4CE318E
Дійсний: з 19.10.2023 07:17:41 UTC+0 по 17.10.2024 21:00:00 UTC+0

Регстраційний номер: 1874-24
Дата реєстрації: 25.03.2024

Регстраційний номер: 1874-24
Дата реєстрації: 25.03.2024

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
II. ФІКСОВАНА ЧАСТИНА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВО.....	4
1. Фіксована частина винагороди, що належить до фонду основної заробітної плати.....	4
2. Фіксована частина винагороди, що належить до фонду додаткової заробітної плати.....	4
III. ЗМІННА ЧАСТИНА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВО.....	7
3. Змінна частина винагороди членів Правління, що належить до фонду додаткової заробітної плати.....	7
4. Змінна частина винагороди ВО, що належить до фонду додаткової заробітної плати.....	8
5. Змінна частина винагороди членів правління та ВО, що належить до фонду інших заохочувальних та компенсаційних виплат.....	9
6. Виплати членам Правління та ВО, що не належать до фонду оплати праці.....	11
IV. ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ ТА ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВО.....	12
V. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ.....	13
VI. ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ.....	14
VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	14
Додаток 1_Порядок визначення преміального фонду підрозділів корпоративного банкінгу та розподілу преміального фонду між працівниками підрозділу.....	15
Додаток 2_Порядок визначення преміального фонду департаменту фінансових ринків та інвестиційного бізнесу та розподілу преміального фонду між працівниками підрозділу.....	19
Додаток 3_ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ членів Правління та впливових осіб АТ «КБ «ГЛОБУС».....	20

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

2. Це Положення визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору (контракту) з Банком, та спрямоване на забезпечення сталого розвитку Банку у відповідності зі стратегією Банку, забезпечуючи при цьому відповідні заходи уникнення можливих конфліктів інтересів, ефективного корпоративного управління, управління ризиками та сприяє дотриманню корпоративних цінностей, стимулює працівників Банку діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків.

3. Це Положення розроблене відповідно до:

~ [Кодексу законів про працю України](#) (далі – [КЗпП](#));

~ Законів України «[Про оплату праці](#)» та «[Про відпустки](#)»;

~ Закону України «[Про акціонерні товариства](#)»;

~ [Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України](#), затверджених рішенням правління Національного банку України від 03.12.2018 №814-рш із змінами;

~ [Положення про політику винагороди в Банку](#), затвердженого рішенням правління Національного банку України від 30.11.2021 №153 із змінами (далі – [Положення №153](#));

- Статуту Банку, Колективного договору між Правлінням Банку та Трудовим колективом (далі – Колективний договір), внутрішньобанківської Політики винагороди працівників та інших внутрішніх нормативних документів Банку.

4. Терміни, та поняття вживаються у цьому Положенні в значеннях, що визначенні [КЗпП](#), Законом України «[Про оплату праці](#)», іншими законодавчими актами України, а також Колективним договором та Політикою винагороди працівників. Скорочення, що використовуються у цьому Положенні, вживаються у наступних значеннях:

1) **ОПН** – обов'язкові пруденційні нормативи, визначені [Інструкцією про порядок регулювання діяльності банків в Україні](#), затвердженої постановою Правління Національного банку України від 28.08.2001 №368 із змінами;

2) **бізнес-підрозділи** – відділення Банку, Департамент роздрібного бізнесу, Департамент малого та середнього бізнесу, підрозділи корпоративного банкінгу, Департамент фінансових ринків та інвестиційної діяльності, Управління реструктуризацією та примусового стягнення, Департамент цифрового бізнесу, Департамент карткового бізнесу та платіжних систем, Департамент транзакційного бізнесу, Контакт-центр;

3) **впливова особа** (далі - **ВО**) – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку та яка відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у внутрішньобанківській Політиці винагороди працівників. Перелік ВО складається та затверджується Наглядовою радою Банку відповідно до порядку, визначеного внутрішньобанківською Політикою винагороди працівників;

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

II. ФІКСОВАНА ЧАСТИНА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВО

1. Фіксована частина винагороди, що належить до фонду основної заробітної плати

5. Посадовий оклад є частиною фіксованої винагороди працівників Банку. Перелік інших складових фіксованої винагороди (окрім посадового окладу) визначаються Політикою винагороди працівників, а порядок їх встановлення цим Положенням.
6. Посадовий оклад членів Правління Банку встановлюється та визначається рішенням Наглядової ради Банку. Відповідно до статті 81 Закону України «[Про акціонерні товариства](#)» з членами Правління Банку укладається контракт. Розмір фіксованої винагороди члена Правління Банку має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.
7. Посадовий оклад ВО, що є керівником підрозділу контролю, встановлюється рішенням Наглядової ради Банку шляхом визначення розміру посадового окладу та укладання трудового договору у письмовій формі відповідно до вимог чинного законодавства України.
8. Посадовий оклад решти ВО встановлюється та визначається, а за необхідності переглядається Правлінням Банку. Якщо працівник Банку не є членом Правління або не відноситься до ВО за посадою, то такому працівнику посадовий оклад встановлюється при прийомі на роботу Головою Правління Банку. В разі віднесення працівника до ВО його посадовий оклад, за необхідності, може бути переглянуто Правлінням Банку.

2. Фіксована частина винагороди, що належить до фонду додаткової заробітної плати

9. Всі види виплат, що належать до фонду додаткової заробітної плати відповідно до Колективного договору можуть виплачуватися членам Правління Банку на підставі окремого рішення Наглядової ради Банку або в порядку визначеному цим Положенням без прийняття окремого рішення Наглядової ради, а ВО - на підставі окремого рішення Правління або в порядку визначеному цим Положенням без прийняття окремого рішення Правлінням, якщо інше не передбачено цим Положенням. Складові фіксованої заробітної плати, що належать до фонду додаткової заробітної плати, але виплата яких є обов'язковою відповідно до вимог чинного законодавства не потребують рішень органів управління.
10. Членам Правління Банку встановлюються наступні доплати та надбавки, що належать до фіксованої частини винагороди:

Найменування доплат і надбавок	Умови встановлення	Розміри доплат і надбавок
Доплати:		
за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників	Встановлюється у випадку покладання обов'язків Голови Правління або у разі виконання обов'язків іншого відсутнього члена Правління (відповідно до наказу про розподіл повноважень між керівниками Банку) в порядку тимчасового суміщення посад або замісництва. Встановлення доплати не потребує додаткового рішення Наглядової ради та встановлюється на підставі наказу про покладання (виконання) обов'язків	100% посадового окладу відсутнього працівника

Найменування доплат і надбавок	Умови встановлення	Розміри доплат і надбавок
	(суміщення/замісництво) у зв'язку з тимчасовою відсутністю Голови/члена Правління та наказу про розподіл обов'язків між керівниками Банку.	
Надбавки:		
за набутий досвід та високу професійну майстерність	Встановлюється на весь період роботи члена Правління та не потребує окремого рішення Наглядової ради Банку. Встановлюється за: наукний ступінь; знання іноземної мови, окрім російської (підтверджується дипломом (перекладач), міжнародним сертифікатом з визначення рівня володіння мови на рівні B2 і вище, або аналогічний рівень).	10% посадового окладу за кожною із підстав
за складність та інтенсивність роботи	Встановлюється члену Правління за участь у проектних групах та управління проектною групою, виконання проектних робіт на весь період участі в проектній групі на підставі окремого рішення Наглядової ради.	до 20 % посадового окладу

11. ВО Банку встановлюються наступні доплати та надбавки, що належать до фіксованої частини винагороди:

Найменування доплат і надбавок	Умови встановлення	Розміри доплат і надбавок
Доплати:		
за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників	Встановлюється у випадку покладання обов'язків тимчасово відсутнього працівника на ВО наказом Голови Правління в порядку тимчасового суміщення посад або замісництва. Встановлення доплати не потребує додаткового рішення Наглядової ради/Правління Банку та встановлюється на підставі наказу про покладання (виконання) обов'язків (суміщення/замісництво) із зазначенням доплати у наказі.	100% посадового окладу відсутнього працівника
Надбавки:		

Найменування доплат і надбавок	Умови встановлення	Розміри доплат і надбавок
за набутий досвід та високу професійну майстерність	Надбавка встановлюється на весь період роботи та не потребує окремого рішення Наглядової ради (для ВО, що є керівниками підрозділів контролю)/Правління (для решти ВО). Встановлюється за: науковий ступінь; знання іноземної мови, окрім російської (підтверджується дипломом (перекладач), міжнародним сертифікатом з визначення рівня володіння мови на рівні B2 і вище, або аналогічний рівень).	10% посадового окладу за кожною із підстав
за складність та інтенсивність роботи	Встановлюється за участь у проектних групах та управління проектною групою, виконання проектних робіт на весь період участі в проектній групі на підставі окремого рішення Наглядової ради (для ВО, що є керівниками підрозділів контролю)/ Правління (для решти ВО).	до 20 % посадового окладу

12. Підставою для виплат, передбачених [пунктом 10](#) та [пунктом 11](#) глави 2 розділу II цього Положення є наказ по Банку, підставами для видання якого є це Положення, а у випадку проектних робіт - рішення Наглядової ради/Правління Банку в частині створення проектних груп та інших питань пов'язаних з реалізацією проектів.

III. ЗМІННА ЧАСТИНА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВО

3. Змінна частина винагороди членів Правління, що належить до фонду додаткової заробітної плати

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

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
премія за результатами роботи за місяць/квартал/півріччя	Рішення може прийматися за умови досягнення Банком одного або декількох показників в порівнянні з аналогічними показниками попереднього звітного періоду: чистий прибуток (збільшення); операційний прибуток (збільшення); комісійний дохід (збільшення); рівень проблемних активів (зменшення); рівень адміністративних витрат до операційного прибутку (зменшення), або	сумарний розмір не може перевищувати 100% посадового окладу за місяць, 200% за квартал, 300% за півріччя

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
	інших показників, що відображають роботу Банку в цілому. Безпосередньо перелік показників та їх цільове значення для отримання премії за звітний період визначаються затвердженим Наглядовою радою бізнес-планом Банку.	
премія за результатами фінансового року	Рішення може прийматися за умови досягнення Банком стратегічних цілей і завдань, що встановлені затвердженим Наглядовою радою бізнес-планом Банку на рік.	у розмірі, що не перевищує 6 посадових окладів

14. Підчас прийняття рішення про виплату змінної винагороди зазначеної в [пункті 13](#) глави 2 розділу II цього Положення, до членів Правління Банку, які одночасно є керівниками підрозділів контролю, критерії, пов'язані з досягненням бізнес-цілей Банку не застосовуються, а застосовуються такі критерії оцінки для виплати премії:

1) директору Департаменту фінансового моніторингу – відсутність штрафів з питань фінансового моніторингу, відповідних застережень (окрім застережень, що мають рекомендаційний характер) з боку контролюючих органів протягом періоду, за який здійснюється преміювання;

2) директору з управління ризиками (головному ризик-менеджеру) – відхилення менше ніж на 10% за ризик-апетитом Банку, встановленим відповідним рішенням Наглядової ради, відхилення менше ніж на 5% за запланованим рівнем непрацюючих активів відповідно до бізнес-плану Банку за звітний період.

15. Оцінка виконання критеріїв для виплати премій, визначених [пунктом 13](#) та [пунктом 14](#) глави 2 розділу II цього Положення, проводиться безпосередньо Наглядовою радою Банку (у разі створення комітету з призначень та винагород - за його поданням) з дотриманням вимог цього Положення і внутрішньобанківської Політики винагороди працівників. В своєму рішенні про виплату премії Наглядова рада Банку зазначає:

~ рівень фактичного виконання показників (критеріїв) для преміювання за звітний період;

~ розмір виплати;

у разі часткової виплати - підстави зменшення розміру виплати.

16. У разі недосягнення цільових значень встановлених показників (критеріїв), питання про виплату премії всім та/або окремим членам Правління Банку на розгляд Наглядовій раді не виноситься.

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

18. Змінна винагорода, що визначена [пунктом 13](#) та [пунктом 14](#) глави 2 розділу II цього Положення виплачується у разі дотримання Банком за звітний період ОПН.

4. Змінна частина винагороди ВО, що належить до фонду додаткової заробітної плати

19. Окрім доплат, зазначених у [пункті 11](#) глави 2 розділу II цього Положення та належать до змінної винагороди, ВО, що є керівниками підрозділів контролю, за рішенням Наглядової ради Банку може встановлюватися наступна доплата:

Найменування доплат	Умови встановлення	Розміри доплат
---------------------	--------------------	----------------

Найменування доплат	Умови встановлення	Розміри доплат
за збільшення обсягів робіт	Встановлюється у разі проведення позапланової перевірки за ініціативою Наглядової ради Банку на період такої перевірки	до 20 % посадового окладу

20. Наглядова рада Банку може приймати рішення про виплату ВО, що є керівниками підрозділів контролю, наступних видів змінної винагороди - премій, що належать до фонду додаткової заробітної плати:

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
премія за результатами роботи за місяць/квартал/півріччя (якщо інше не визначене цим Положенням)	Рішення може прийматися за умови виконання поточних планів, якості наданих звітів, запропонованих заходів щодо виявлених недоліків.	сумарний розмір не може перевищувати 100% посадового окладу за місяць, 200% за квартал, 300% за півріччя
премія за виконання планових показників структурними підрозділами Банку	Рішення може прийматися стосовно: працівників підрозділу внутрішнього аудиту за умови виконання річного плану перевірок, якості наданих звітів, запропонованих заходів щодо виявлених недоліків; ВО, що є керівниками підрозділів контролю, на підставі виконання планових показників, що затверджені Наглядовою радою Банку.	у розмірі що не перевищує 2-х посадових окладів

21. Правління Банку може приймати рішення про виплату ВО, які не є керівниками підрозділів контролю, наступних видів змінної винагороди - премій, що належать до фонду додаткової заробітної плати:

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
премія за результатами роботи за місяць/квартал/півріччя (якщо інше не визначене цим Положенням)	Рішення може прийматися на підставі наданих пропозицій, проявлених ініціатив тощо.	сумарний розмір не може перевищувати 100% посадового окладу за місяць, 200% за квартал, 300% за півріччя
премія за результатами роботи за місяць/квартал/півріччя (для ВО, що є працівниками бізнес-підрозділів Банку)	Розмір цього виду премії визначається на підставі алгоритмів та в порядку, визначеного додатками <u>1</u> та <u>2</u> до цього Положення. Визначений розмір премії кожному працівнику, віднесеному до категорії ВО, затверджується Правлінням та виплачується на підставі відповідного протоколу та наказу Голови Правління.	Розмір не встановлюється, з урахуванням загального обмеження розміру змінної винагороди

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
премія за продаж банківських продуктів	Встановлюється для працівників не бізнес-підрозділів Банку, які залучили клієнта на обслуговування до Банку для подальшого продажу йому пріоритетних банківських продуктів. Пріоритетні банківські продукти та можливий розмір премії визначаються наказом Голови Правління. Остаточне рішення щодо розміру премії приймається Правлінням Банку.	Розмір не встановлюється, з урахуванням загального обмеження розміру змінної винагороди

22. Розмір премій, зазначених у [пункті 20](#) та [пункті 21](#) глави 4 розділу III цього Положення може визначатися у процентах до посадового окладу, кількості посадових окладів або у грошовому вимірі. Премія може встановлюватися всім ВО, що є керівниками підрозділів контролю/всім ВО, які не є керівниками підрозділів контролю, в одному розмірі або диференційовано.

23. В своєму рішенні про виплату премії Наглядова рада/Правління Банку зазначає:

- ~ підстави для преміювання;
- ~ розмір виплати;
- ~ у разі часткової виплати - підстави зменшення розміру виплати.

У разі недосягнення цільових значень встановлення показників (критеріїв), питання про виплату премії всім ВО, що є керівниками підрозділів контролю/всім ВО, які не є керівниками підрозділів контролю, на розгляд Наглядовій раді/Правлінню Банку не виноситься.

5. Змінна частина винагороди членів правління та ВО, що належить до фонду інших заохочувальних та компенсаційних виплат

24. Премії, які належать до інших заохочувальних та компенсаційних виплат є змінною винагородою. Умови виплати такої змінної винагороди членам Правління та ВО Банку є наступними:

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
премія за виконання важливих завдань	Рішення може прийматися виключно Наглядовою радою Банку. Премія може виплачуватися за: завершення проектів Банку, здійснення керівництва проектами, що завершилися, виконання окремих доручень Наглядової ради Банку, інших колегіальних органів Банку (шляхом розгляду подання керівника такого органу до Наглядової ради Банку, керівників Банку, завдань встановленими розпорядчими документами за результатами перевірок контролюючих органів); забезпечення безперебійної та/або беззбиткової роботи Банку в особливих умовах (воєнний стан, карантинні обмеження та інші вкрай несприятливі економічні/політичні/військові умови),	сумарний розмір не може перевищувати 200% посадового окладу

Найменування премій	Умови виплати	Розмір премії
	отримання відзнак, винагород Банком у професійному середовищі, тощо.	
премія за кваліфікацію та інтенсивність праці	Рішення може прийматися виключно Наглядовою радою Банку. Премія може виплачуватися за виконання завдань, що потребують високої кваліфікації та значних зусиль, а також більш інтенсивної роботи для виконання таких завдань. Такі завдання носять новаторський характер або спрямовані на оптимізацію існуючих процедур/процесів, або підвищують ефективність роботи окремого підрозділу або Банку в цілому, або знижують рівень загального ризику.	у розмірі що не перевищує 2 посадових окладів
премія за якість виконаних робіт	Рішення може прийматися виключно Наглядовою радою Банку. Премія може виплачуватися за високу якість виконаних завдань/посадових обов'язків, окремих доручень Наглядової ради Банку, інших колегіальних органів Банку в межах посадових обов'язків працівника (шляхом розгляду подання керівника такого органу до Наглядової ради Банку) тощо.	до 50% посадового окладу
премія до дня народження працівника	Виплата цього виду премії не потребує окремого рішення Наглядової ради Банку, премія виплачується на підставі цього Положення та наказу Голови Правління Банку про виплату премії до дня народження члена Правління або ВО.	2500 грн.00 коп.
премія до святкових дат (святкові дати відповідно до статті 73 КЗпП України, дня банківського працівника, дня заснування Банку)	Виплата цього виду премії не потребує окремого рішення Наглядової ради, премія виплачується на підставі цього Положення та наказу Голови Правління Банку про виплату премії до святкової дати, у разі якщо премія виплачується більше ніж 50% від всіх працівників Банку.	до 100% посадового окладу
премії до ювілеїв працівників	Рішення може прийматися виключно Наглядовою радою Банку. Премія може виплачуватися до ювілеїв, визначених Колективним договором.	до 50% посадового окладу

25. Матеріальна допомога на оздоровлення може виплачуватися, якщо це передбачено бюджетом Банку, до основної частини щорічної оплачуваної відпустки (14 календарних днів), виплата здійснюється на підставі цього Положення, наказу Голови Правління Банку,

у розмірі, що передбачена бюджетом Банку та не потребує окремого рішення Наглядової ради Банку.

6. Виплати членам Правління та ВО, що не належать до фонду оплати праці

26. Іншими виплатами, що не належать до фонду оплати праці, є виплати згідно умов законодавства України, які не потребують окремих рішень Наглядової ради Банку, а саме:

- 1) внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 2) допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування:
 - ~ допомога по тимчасовій непрацездатності;
 - ~ допомога по вагітності та пологах;
 - ~ допомога на поховання;
 - ~ оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення;
- 3) оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів Банку;
- 4) суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору (відповідно до [статті 44 КЗпП](#));
- 5) службові відрядження, які включають добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад (включаючи страховий поліс на обов'язкове страхування пасажирів, оплату послуг з урахуванням усіх витрат, пов'язаних з придбанням проїзних квитків, відповідно до маршруту тощо повітряним, залізничним автомобільним службовим транспортом, трансфер. Банк також може замовити та оплатити послуги служби таксі, щодо, надання трансферу членам Правління для виконання посадових обов'язків), витрати з найму житла, витрати на оренду у члена Правління Банку автомобіля і пов'язаних з таким договором витрат на страхування автомобіля, витрат на пальне, компенсації та інші витрати, компенсація яких передбачена чи можлива відповідно до чинного законодавства України;
- 6) компенсація моральної шкоди працівникам за рахунок коштів Банку, що виплачується за рішенням суду.

27. Програмами стимулювання є програми, що передбачають:

- 1) соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів Банку, передбачені Колективним договором (працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми);
- 2) внески Банку згідно з договорами добровільного медичного (якщо приймалося таке рішення відповідним органом управління Банку);
- 3) вартість подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників;
- 4) матеріальна допомога разового характеру для членів Правління та ВО у розмірі до одного посадового окладу, яка надається на підставі цього Положення та наказу Голови Правління Банку:
 - ~ у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування працівників та їх близьких родичів (батьки, чоловік, дружина, діти);
 - ~ при одруженні та при народженні дитини;
 - ~ разового характеру на поховання у разі смерті близького родича (батьки, чоловік, дружина, діти тощо);
 - ~ на поховання у разі смерті працівника Банку;
 - ~ у зв'язку з призовом на військову службу для працівників Банку, що були призвані на військову службу та/або, мобілізовані, і перебувають у зоні військових дій – у розмірі трьох посадових окладів. Цей вид матеріальної допомоги згідно Колективного договору виплачується працівнику Банку за особистим письмовим зверненням або письмовим зверненням його близьких родичів (батьки, чоловік/дружина, діти) не частіше одного разу на три місяці.
- 5) забезпечення службовим автомобілем або компенсації витрат на користування автомобілем у службових цілях.

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

29. У Банку не запроваджуються програми:

~ негрошового стимулювання, в тому числі фінансовими інструментами, пов'язаними з власними інструментами капіталу Банку;

~ додаткового пенсійного забезпечення або порядку виплати винагороди в разі дострокового виходу на пенсію членів Правління/ВО Банку.

IV. ОСОБЛИВОСТІ НАРАХУВАННЯ ТА ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВО

30. Підставою для нарахування та виплати змінної частини винагороди членів Правління та ВО, що визначені в [розділі III](#) цього Положення, є протокол засідання Наглядової ради/Правління та/або наказ Голови Правління Банку, на підставі якого видається відповідний наказ.

31. Наглядова рада Банку має право прийняти рішення про повернення раніше виплаченої змінної винагороди членам Правління/ВО Банку у разі:

1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;

2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;

3) наявності потенційних ризиків у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;

4) прийняття Національним банком України рішення про:

~ віднесення Банку до категорії проблемних;

~ віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;

~ відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;

5) якщо член Правління/ВО:

~ 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 корпоративної етики Банку;

~ втратив(ла) бездоганну ділову репутацію;

~ отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

32. Зважаючи на вимоги статті 23 Закону України «[Про оплату праці](#)», а саме, що заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України, виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється, змінна винагорода членам Правління та ВО виплачується виключно грошима у обсязі 100%.

33. Змінна винагорода членів Правління та ВО за відповідний фінансовий рік у розмірі 60% від загального обсягу відстрочується на період 4 роки з моменту прийняття рішення про виплату такої винагороди та виплачується рівними частинами не раніше ніж кожні 12 місяців і 1 день від дати прийняття рішення. При цьому перша частина відстроченої винагороди виплачується не раніше ніж через 12 місяців після прийняття рішення про її виплату.

40% змінної винагороди виплачується відразу після прийняття рішення. Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди члена Правління/ВО Банк використовує систему управлінського обліку та рахунки аналітичного обліку і не використовує рахунки умовного зберігання в управлінському обліку або рахунки ескроу. Облік такої винагороди здійснюється Управлінням внутрішньобанківського і податкового обліку та Фінансово-бюджетним департаментом Банку.

34. Банк не застосовує право відстрочення виплати змінної винагороди членам Правління та ВО, якщо загальна сума змінної винагороди не перевищує гривневий еквівалент 30 000 євро та 50% фіксованої винагороди за звітний рік.

З цією метою Департамент по роботі з персоналом та загального діловодства здійснює контроль виплати змінної винагороди по кожному члену Правління/ВО Банку накопичувальної з початку року за параметрами визначеними цим пунктом розділу IV цього Положення.

У разі досягнення граничних показників директор Департаменту по роботі з персоналом та загального діловодства інформує Наглядову раду/Правління Банку, відповідно, про досягнення граничного значення по конкретному працівнику при розгляді питання про виплату змінної винагороди члену Правління/ВО Банку.

35. Наглядова рада/Правління Банку з урахуванням наданої інформації приймає рішення про перенесення терміну виплати змінної винагороди та/або застосовує відповідний порядок визначення змінної винагороди, викладений у [розділі III](#) цього Положення для кожного з її видів. При цьому розмір відстроченої винагороди визначається індивідуально та може становити більше 60%.

36. Якщо працівник Банку звільняється протягом періоду відстрочення виплати змінної винагороди (тобто в періоді 4-х років з моменту прийняття рішення про виплату такої винагороди), то не виплачена працівнику Банку відстрочена частина змінної винагороди анулюється в день його звільнення і не виплачується працівнику у майбутньому.

V. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

37. Звіт про винагороду членів Правління та ВО Банку формується за формою, що наведена у [додатку 3](#) до цього Положення.

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

39. Проект Звіту про винагороду членів Правління та ВО Банку готує відповідальний член Наглядової ради, яким може бути:

– член Наглядової ради Банку, яким здійснюються контрольні функції за напрямком «фінанси та бюджет, звітність та ризик-менеджмент» відповідно до затвердженої в Банку Матриці профілю Наглядової ради, або

– голова комітету Наглядової ради з винагороди (у разі створення такого комітету).

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

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

42. Підготовлений відповідальним членом Наглядової ради проект Звіту про винагороду членів Правління та ВО Банку вноситься на розгляд та затвердження Наглядовій раді Банку.

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

44. Затверджений Наглядовою радою Звіт про винагороду членів Правління та ВО Банку підлягає оприлюдненню на власній вебсторінці Банку протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості його перегляду.

VI. ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ

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

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

~ відповідальний член Наглядової ради Банку шляхом суцільного контролю якості проектів Звітів про винагороду членів Правління та ВО Банку та їх узгодження виключно за умови обґрунтованості та достовірності;

~ Наглядова рада Банку при прийнятті обґрунтованих рішень щодо встановлення та здійснення виплат членам Правління Банку та ВО, що є керівниками підрозділів контролю Банку;

~ Правління Банку при прийнятті обґрунтованих рішень щодо встановлення та здійснення виплат ВО, які не є керівниками підрозділів контролю Банку.

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

48. Банк не проводить періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди в Банку.

VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

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

50. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться шляхом викладення його в новій редакції, яка затверджується Наглядовою радою Банку. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції.

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

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

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

Порядок визначення преміального фонду підрозділів корпоративного банкінгу та розподілу преміального фонду між працівниками підрозділу (далі - Порядок)

I. Принципи закріплення клієнтів між підрозділами корпоративного банкінгу Банку

1. Підрозділи корпоративного банкінгу Банку (підрозділи, що працюють з корпоративними клієнтами, а саме: департамент продажів, департамент корпоративних продажів, департамент регіональних продажів, департамент по роботі з корпоративними VIP-клієнтами, департамент дистанційних продажів), далі разом – ПКБ, реалізують політику Банку по залученню клієнтів з метою продажу продуктів та послуг Банку.
2. Для закріплення кожного клієнта за конкретним ПКБ в обліковій системі Банку використовується відповідний управлінській ідентифікатор (код підрозділу). Таке закріплення клієнта за відповідним ПКБ використовується для обчислення фінансових показників, ефективності роботи з клієнтом в розрізі ПКБ, обчислення преміального фонду тощо.
3. Закріплення клієнта за відповідним ПКБ Банку передбачає, що усі доходи та витрати по конкретному клієнту відносяться до того ПКБ, за яким було закріплено клієнта.
4. Закріплення клієнта здійснюється на етапі первинного відображення даних клієнтів в облікових системах Банку.

II. Порядок відображення контрагентів в обліковій системі Банку

5. Сформований відповідно до вимог внутрішніх нормативних документів пакет документів клієнта передається ПКБ до Департаменту супроводження клієнтських операцій, який здійснює відображення клієнта в обліковій системі Банку із зазначенням обслуговуючого підрозділу (Центральне або Печерське відділення) Банку.
 6. Після верифікації клієнта відповідними службами Банку згідно із встановленими процедурами, керівник ПКБ надсилає запит електронною поштою/через систему електронного документообігу на адресу керівника Банку, якому відповідно до наказу Голови Правління про розподіл обов'язків між керівництвом Банку та надання права підпису фінансових, платіжних та інших документів Банку підпорядкований ПКБ (далі - куратор) та відповідального працівника Фінансово-аналітичного департаменту.
 7. Після отримання листа від ПКБ відповідальний працівник Фінансово-аналітичного департаменту перевіряє достовірність наступної інформації:
 - контрагент відображений в обліковій системі Банку як клієнт Центрального або Печерського відділення;
 - дата відображення контрагента в обліковій системі Банку має бути не менше, ніж п'ять робочих днів з моменту звернення керівника відповідного ПКБ.У випадку позитивного результату верифікації інформації щодо можливості закріплення контрагента та відсутності зауважень від куратора відповідальний працівник Фінансово-аналітичного департаменту здійснює закріплення клієнта за відповідним ПКБ в обліковій системі Банку шляхом проставлення належного коду ПКБ в параметрах контрагента АБС Б2.
- В разі невідповідності інформації щодо закріплення клієнта, відповідальний працівник Фінансово-аналітичного департаменту надсилає електронною поштою лист на куратора та

керівника відповідного ПКБ про неможливість закріплення контрагента та зазначає причини.

В такому випадку куратор ПКБ має право надати до Фінансово-аналітичного департаменту повторне клопотання із обґрунтуванням щодо закріплення контрагента.

За умови наявності аргументованих підстав можливий перехід клієнта від одного ПКБ до іншого. Зміна закріплення відбувається за згодою керівників відповідних ПКБ та їх куратора. У разі розбіжностей між керівниками ПКБ остаточне рішення приймає куратор ПКБ.

До дати розрахунку преміального фонду має бути затверджений наказом Голови Правління або іншою відповідальною особою відповідно до наказу про розподіл повноважень між керівниками Банку перелік нових контрагентів, які були залучені в звітному періоді відповідними ПКБ.

Проект наказу про закріплення нових контрагентів відповідних ПКБ готується фінансово-аналітичним департаментом та надається на погодження Голові Правління або іншій відповідальній особі відповідно до наказу про розподіл повноважень між керівниками Банку.

8. Протягом першого кварталу кожного року Фінансово-аналітичний департамент ініціює відкріплення контрагентів від ПКБ (підставою для цього є відсутність достатніх фінансових результатів).

Для цього Фінансово-аналітичний департамент готує аналітичну довідку по кожному клієнту ПКБ, яка містить наступну інформацію:

~ динаміка середньомісячних пасивних залишків в розрізі строковості та валюти за останні два календарні роки;

~ динаміка середньомісячних активних залишків в розрізі кредитних продуктів за останні два календарні роки;

~ динаміка надходження комісійного доходу за останні два календарні роки.

Отримана інформація аналізується Фінансово-аналітичним департаментом для підготовки пропозицій щодо відкріплення контрагентів.

Підставою для прийняття рішення про відкріплення контрагентів від відповідного ПКБ є наступні показники:

~ отриманий комісійний дохід за останній календарний рік не перевищує 10 000,00 грн.;

~ середньомісячні пасивні залишки за останній календарний рік менші 100 000,00 грн.

Пропозиція щодо відкріплення контрагентів надсилається Фінансово-аналітичним департаментом електронною поштою куратору та керівнику відповідного ПКБ.

Рішення про відкріплення контрагента з підстав, зазначених у цьому пункті Порядку, може бути скасоване протягом 10 робочих днів за умови надання обґрунтованих підстав керівником ПКБ, погоджених куратором.

Оновлений список контрагентів має бути затверджений наказом Голови Правління або іншою відповідальною особою відповідно до наказу про розподіл повноважень між керівниками Банку.

Проект наказу про оновлений список контрагентів відповідних ПКБ готується фінансово-аналітичним департаментом та надається на погодження Голові Правління або іншій відповідальній особі відповідно до наказу про розподіл повноважень між керівниками Банку.

9. Підставою для повторного закріплення контрагентів є відновлення активності клієнта (місячний комісійний дохід від 10 000,00 грн., середньомісячні пасивні залишки не менше 100 000,00 грн.) щонайменше протягом одного місяця з моменту отримання відповідного клопотання. У такому випадку закріплення клієнта за ПКБ відбувається за процедурою, що передбачена для нового контрагента.

III. Розрахунок преміального фонду ПКБ

10. Розподіл доходів між ПКБ Банку здійснюється на основі даних управлінського обліку відповідно до закріплення (алокації) клієнтів між ПКБ згідно з цим Порядком.

11. Для розрахунку бази преміального фонду використовується наступна формула:

$$ПФ^n = k_1 * ComIncom^n + r_1 * AVG_{ActivUAH}^n + r_2 * AVG_{timeUAH}^n + r_3 * AVG_{demandUAH}^n ,$$

де: **ComIncomⁿ** - комісійні доходи, отримані Банком, за закріпленими контрагентами відповідного ПКБ;

AVGⁿ_{ActivUAH} - середньомісячні балансові активні залишки (T020=1) в національній валюті на рахунках контрагентів (2030, 2063, 2071, 2083, 2600, 2650), закріплених за відповідним ПКБ;

AVGⁿ_{timeUAH} - середньомісячні балансові строкові пасивні залишки (T020=2) в національній валюті на рахунках контрагентів (2610, 2651), закріплених за відповідним ПКБ;

AVGⁿ_{demandUAH} - середньомісячні балансові поточні пасивні залишки (T020=2) в національній валюті на рахунках контрагентів (2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2650, 2655, 2932, 2952), закріплених за відповідним ПКБ;

k₁ - коефіцієнт який використовується для розрахунку складової преміального фонду від отриманого комісійного доходу відповідного ПКБ, та становить 0,5;

r₁ - ставка преміювання за середньомісячними балансовими активними залишками (T020=1) в національній валюті та становить 0,5% річних;

r₂ - ставка преміювання за середньомісячними балансовими строковими пасивними залишками (T020=2) в національній валюті та становить 2% річних;

r₃ - ставка преміювання за середньомісячними балансовими поточними пасивними залишками (T020=2) в національній валюті та становить 1% річних.

Коефіцієнт **k₁** та ставки **r₁**, **r₂**, **r₃** можуть переглядатися відповідно до ринкових умов, згідно відповідного подання Фінансово-аналітичним департаментом шляхом внесення змін до цього Порядку.

Середньомісячні балансові залишки на рахунках контрагентів розраховуються за наступною формулою:

$$AVG = \frac{d_1 + d_2 + d_3 + \dots + d_n}{n} ,$$

де: **d₁**, **d₂**, **d₃**, ..., **d_n** - залишки на відповідних балансових рахунках контрагентів за кожен день звітного календарного місяця;

n - кількість днів в звітному календарному місяці.

12. Розрахунок комісійних доходів, які включаються до бази розрахунку преміального фонду, здійснюється касовим методом (фактичне зарахування (отримання) коштів Банком за нарахованими доходами), та включає наступні складові:

- ~ комісія за надання гарантій;
- ~ доходи за касове обслуговування;
- ~ доходи за перекази без відкриття рахунку;
- ~ доходи за послуги системи "Клієнт-Банк";
- ~ доходи за РКО по ПК;
- ~ доходи за розрахункове обслуговування;
- ~ доходи з обслуговування кредитів;
- ~ доходи за зміну умов кредитування;

~ доходи за операціями на валютному ринку та ринку банківських металів для клієнтів;
~ одноразові комісії, які передбачені умовами кредитного договору та обліковуються в подальшому на рахунках дисконтів/премій, за умови, що номінальна ставка по кредиту не менша за ставку встановлену Комітетом з управління активами та пасивами Банку для кредитів, виданих по програмі “Покриття”;
~ інші доходи від обслуговування клієнта.

В розрахункову базу преміального фонду не включаються середні балансові активні залишки по кредитах, виданих за програмою “Покриття”, та середні балансові пасивні залишки по рахункам 2932, 2952 програми “Покриття”.

До бази преміального фонду за пасивними (ресурсними) рахунками клієнтів не включаються угоди, за якими номінальна ставка по коштам, залученим в звітному місяці з урахуванням додаткових витрат на нормативи обов’язкового резервування відповідно до чинних вимог Національного банку України, перевищує ставку овернайт за депозитними сертифікатами Національного банку України.

IV. Порядок затвердження преміального фонду ПКБ

13. Відповідальний працівник Фінансово-аналітичного департаменту щомісячно у строк до 15 числа, наступного за звітним періодом, здійснює розрахунок максимально можливого преміального фонду ПКБ Банку та доводить отримані результати до Голови Правління. Голова Правління має право зменшити преміальний фонд на основі перспективи розвитку співпраці з клієнтами або стратегічних цілей Банку загалом.

14. Після узгодження остаточного розміру преміального фонду кожного ПКБ, відповідальний працівник Фінансово-аналітичного департаменту направляє куратору цих підрозділів остаточні дані для розподілу преміального фонду між працівниками відповідних ПКБ в залежності від фактично отриманого комісійного доходу:

- від операцій із закріпленими за відповідним менеджером ПКБ контрагентом та/або

- від угод, які відповідні менеджер ПКБ залучали та супроводжували у звітному періоді.

15. Куратор ПКБ визначає розмір премії керівників ПКБ в межах преміального фонду.

16. Куратор ПКБ погоджує розмір премії працівників ПКБ, отриманий від керівників ПКБ, яким підпорядковані ці працівники. Куратор ПКБ надає остаточну пропозицію розподілу премії між працівниками всіх ПКБ у вигляді службової записки, погодженої керівником Фінансово-аналітичного департаменту, Департаменту по роботі з персоналом та загального діловодства для підготовки відповідного наказу про преміювання.

17. У разі, якщо у пропозиції щодо преміювання, яка надійшла від куратора ПКБ, є ВО Банку, визначені відповідним рішенням Наглядової ради Банку, остаточне рішення про виплату премії таким працівникам відповідно до внутрішньобанківських документів приймає Правління Банку.

Порядок визначення преміального фонду департаменту фінансових ринків та інвестиційного бізнесу та розподілу преміального фонду між працівниками підрозділу

1. Премія за результатами роботи за місяць/квартал/півріччя для Департаменту фінансових ринків та інвестиційного бізнесу Банку розраховується шляхом розподілу преміального фонду між працівниками підрозділу.
2. Преміальний фонд департаменту фінансових ринків та інвестиційного бізнесу визначається в розмірі до 45% чистого прибутку казначейства. Розрахунок максимального розміру преміального фонду здійснюється Фінансово-аналітичним департаментом та може корегуватися Головою Правління в бік зменшення відповідно до поточних пріоритетів Банку та тенденцій розвитку фінансового ринку.
3. Чистий прибуток Казначейства за місяць розраховується як різниця між реалізованим результатом від операцій TOD, SPOT, СВОП, форвард, результатом від торгівлі цінними паперами, який обліковується на балансових рахунках 62 групи Плану рахунків (окрім переоцінки) та сумою витрат на персонал казначейства за відповідний місяць.
У випадку наявності збитків від роботи департаменту фінансових ринків та інвестиційного бізнесу у звітному місяці – збитки переносяться на наступний звітний місяць та зменшують суму преміального фонду в наступному місяці.
4. Розподіл преміального фонду здійснюється Головою Правління Банку на підставі пропозицій директора департаменту.
5. Погоджена службова записка з розподілом преміального фонду між працівниками Департаменту фінансових ринків та інвестиційного бізнесу надається до у строк до 20 числа місяця, наступного за розрахунковим, до департаменту по роботі з персоналом та загального діловодства Банку для підготовки відповідного наказу про виплату премій.

Додаток 3
до Положення про винагороду
членів Правління та впливових осіб
(пункт 37 розділ V)

ЗАТВЕРДЖЕНО

протокол засідання Наглядової ради
АТ «КБ «ГЛОБУС»
_____ 20__ року №__

**ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ
членів Правління та впливових осіб АТ «КБ «ГЛОБУС»
за 20__ рік**

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

Кількісний склад Правління Банку станом на _____ налічував ____ осіб.

Перелік впливових осіб Банку визначається Наглядовою радою Банку не рідше одного разу на рік на підставі критеріїв, що визначені внутрішньобанківською Політикою винагороди працівників та наведені у додатку 1 до неї, а також з урахуванням вимог Положення №153¹.

Банк не запроваджував та не проводив у попередніх періодах та в звітному році виплат членам Правління та впливовим особам Банку негрошовими інструментами та фінансовими інструментами, пов'язаними з власними інструментами капіталу Банку, відповідно, нижченаведений Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КБ «ГЛОБУС» за 20__ рік не містить даних щодо їх опису.

Банк не запроваджував та не проводив у попередніх періодах та в звітному році виплат членам Правління та впливовим особам Банку у формі участі членів Правління та впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат, відповідно, нижченаведений Звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «КБ «ГЛОБУС» за 20__ рік не містить інформації щодо подібних виплат.

І. Інформація щодо сум нарахованої/виплаченої винагороди членам Правління та впливовим особам			
Зміст показника звіту	Попередній рік	Звітний рік	Кількість осіб
Сума нарахованої фіксованої винагороди, грн.			
Сума нарахованої фіксованої винагороди до сплати у наступному за звітним роком, грн.			
Сума виплаченої фіксованої винагороди, грн.			

¹ [Положення про політику винагороди в Банку](#), затвердженого рішенням правління Національного банку України від 30.11.2021 №153 із змінами

Сума нарахованої змінної винагороди, грн.				
Сума нарахованої змінної винагороди до сплати у наступному за звітним роком, грн.				
Сума виплаченої змінної винагороди, грн.				
Сума відстроченої змінної винагороди, грн.				
Сума зменшеної/скороченої змінної винагороди, грн.				
Сума скасованої змінної винагороди, грн.				
Сума повернутої раніше виплаченої змінної винагороди, грн.				
II. Інформація про строки виплати винагороди членам Правління та впливовим особам				
Зміст показника звіту	Період, за який виплачується винагорода	Період, в якому виплачується винагорода	Сума, грн.	Кількість одержувачів
Виплачена фіксована винагорода				
Виплачена змінна винагорода				
Відстрочена змінна винагорода				
III. Інформація про обґрунтовані підстави щодо виплати/відстрочення/зменшення змінної винагороди членам Правління та впливовим особам				
Зміст показника звіту	Опис підстав (документ/рішення колегіального органу)	Реквізити документа		
Виплата змінної винагороди				
Відстрочення змінної винагороди				
Зменшення змінної винагороди				

IV. Інформація про факти використання Банком права на скорочення/скасування/повернення змінної винагороди членів Правління та впливових осіб					
Зміст показника звіту	Опис підстав (стислий зміст підстав, визначених внутрішньобанківським документом/рішенням колегіального органу)			Реквізити документа	
Скорочення змінної винагороди					
Скасування змінної винагороди					
Повернення змінної винагороди					
V. Інформація щодо фактичної присутності членів Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить					
ПІБ	Посада та членство в комітетах Наглядової ради	Показник відвідання засідань			Причина відсутності на засіданнях
		Назва колегіального органу	Кількість засідань	% відвідування	
VI. Інформація щодо підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління та впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди					
VII. Інформація про виявлені Банком порушення умов внутрішньобанківського Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб (в тому числі про відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення змінної винагороди членам Правління та впливовим особам) та застосовані за наслідками таких порушень заходи або прийняті рішення					
VIII. Інформація щодо Надання Банком протягом звітного року позик, кредитів або гарантій членам Правління та впливовим особам					
ПІБ	Назва продукту		Сума, грн.	Відсоткова ставка, %	
IX. Інформація щодо грошових виплат, здійснених на користь членів Правління та впливових осіб у звітному році, пов'язаних із:					
Зміст показника звіту			Сума виплат, грн.	Кількість осіб	
Прийняттям на роботу					
Звільненням з роботи					

Довідкова інформація:

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

Лист погодження
внутрішнього нормативного документу Банку

Назва документу	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб (Код:ПЛ-3-925)		
Історія документу	Попередній документ	Дата затвердження попереднього документа	Редакція
	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб	16.05.2022 (протокол Наглядової ради №39)	5
	Зміни до Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб	21.10.2022 (протокол Наглядової ради №77)	
	Зміни до Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб	16.12.2022 (протокол Наглядової ради №98)	
Відповідальний підрозділ:	Департамент по роботі з персоналом та загального діловодства		
Документ розроблено:	Посада	Підпис	Власне ім'я та ПРІЗВИЩЕ
	Директор з управління персоналом та адміністративного забезпечення		Олексій СОКОЛ
Документ погоджено:	Голова Правління		Сергій МАМЕДОВ
	Перший заступника Голови Правління		Олена ДМІТРІЄВА
	Головний бухгалтер		Аліна ЛПАТОВА
	Директор з управління ризиками		Олена ЄРМОЛОВА
	Директор фінансово-аналітичного департаменту		Дмитро ШИРКО
	Директор департаменту фінансового моніторингу		Микола ШЕФФЕР
	Начальник юридичного департаменту		Роман БОНДАРЕНКО
	Начальник Служби комплаєнс		Вікторія БІЄНКО
	Начальник відділу методології		Наталія ПУТІЛІНА
Рівень доступу	для всіх працівників Банку		
Назва інформаційної бази Банку, де розміщується документ	СЕД		