



АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ПЕРШИЙ УКРАЇНСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ БАНК»
(АТ «ПУМБ»)

Київ


ЗАТВЕРДЖЕНО
Наглядовою радою АТ «ПУМБ»
Протокол від 25 квітня 2024 року № 423
Голова Наглядової ради

ПОЛОЖЕННЯ

про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПУМБ»

Усі права на документ належать АТ «ПУМБ».

Цей документ не може бути використаний, а також повністю або частково відтворений без письмового дозволу правовласника.

	16. Управління персоналом	Редакція 3.0.
	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПУМБ»	

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
2. МЕТА	3
3. ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА СКОРОЧЕННЯ.....	3
4. СТРУКТУРА ТА ПОРЯДОК РОЗРАХУНКУ РОЗМІРУ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ	4
5. ОПОДАТКУВАННЯ ВИНАГОРОД	9
6. ЗВІТНІСТЬ ПРО ВИНАГОРОДИ	10
7. ПОРЯДОК РОЗРОБКИ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ	10
8. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТА	10
9. ІСТОРІЯ ЗМІН	10

	16. Управління персоналом	Редакція 3.0.
	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПУМБ»	

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ПЕРШИЙ УКРАЇНСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ БАНК» (далі «Положення» і Банк» відповідно) встановлює порядок виплати винагороди членам Правління Банку та впливовим особам Банку.

1.2. Це Положення затверджується Наглядовою радою Банку та є обов'язковим до виконання членами Правління / впливовими особами та іншими працівниками Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати винагороди.

1.3. Положення розроблено відповідно до законодавства України в сфері корпоративного управління, Статуту Банку, вимог Національного банку України, Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, а також кращих практик в сфері корпоративного управління.

2. МЕТА

Мета цього Положення – сформувати і підтримувати справедливий, гендерно нейтральний, конкурентоспроможний та ефективний підхід до системи винагороди членів Правління, впливових осіб, який залучає і утримує висококваліфікованих професіоналів, мотивує їх діяти в інтересах Банку і не приймати ризиків, які перевищують допустимий у Банку ризик-апетит, забезпечувати сталий розвиток Банку, ефективне корпоративне управління, систему внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками з урахуванням стратегічних цілей Банку, сприяти дотриманню норм корпоративної етики.

3. ТЕРМІНИ, ВИЗНАЧЕННЯ ТА СКОРОЧЕННЯ

Банк – АТ «ПУМБ», АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ПЕРШИЙ УКРАЇНСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ БАНК».

Винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління Банку, впливової особи 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/угоди/контракту та/або рішенням Наглядової ради - для членів Правління, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера та відповідального працівника Банку за проведення фінансового моніторингу Банку, якщо вони не є членами Правління, для керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, рішенням Правління - для всіх інших впливових осіб Банку. **Вплилова особа** - особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, крім члена органу управління.

Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, – працівник банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених Положенням «Щодо визначення впливових осіб та суттєвих структурних підрозділів АТ «ПУМБ».

Органи управління – загальні збори акціонерів, Наглядова рада Банку, Правління Банку.

	16. Управління персоналом	Редакція 3.0.
	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПУМБ»	

Підрозділи контролю – підрозділи вертикалі ризик - менеджменту, Управління комплаєнс контролю, Департамент внутрішнього аудиту.

CRO - Заступник Голови Правління з управління ризиками (CRO), який виконує функції головного ризик-менеджера.

ССО - Начальник УКК, який виконує функції головного комплаєнс-менеджера.

4. СТРУКТУРА ТА ПОРЯДОК РОЗРАХУНКУ РОЗМІРУ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ, ВПЛИВОВИХ ОСІБ

4.1. Складові винагороди членів Правління та впливових осіб м наступні:

- фіксована винагорода;
- змінна винагорода;
- програма стимулювання.


Фіксована винагорода

4.2. Фіксована винагорода – складова винагороди членів Правління, впливових осіб, яка:

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

Фіксована винагорода включає:

- фонд основної заробітної плати, що є обов'язковою винагородою члена Правління/ впливової особи за виконану роботу відповідно до встановлених посадових обов'язків та в умовах укладеного з ним договору/угоди/контракту згідно трудового законодавства України та Колективного договору Банку;
- складові фонду додаткової заробітної плати, на який має право член Правління/ впливова особа в межах виконання встановлених посадових обов'язків та згідно умов укладеного з ним договору/угоди/контракту, що не може бути призупинена, скасована або відстрочена Банком згідно з трудовим законодавством України та Колективним договором Банку.

	16. Управління персоналом	Редакція 3.0.
	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПУМБ»	

4.3. Члени Правління Банку/впливові особи за виконання своїх функціональних обов'язків отримують фіксовану винагороду в грошовій формі, яка відображає рівень професійного досвіду, зміст виконуваних функцій, рівень відповідальності і ступінь впливу на досягнення фінансового результату Банку, а також ринковий рівень винагороди, який передбачається для цієї посади серед банків-конкурентів.

4.4. Розмір фіксованої винагороди затверджується Наглядовою радою на підставі рекомендацій, які готує Комітет з питань винагород і призначень для членів Правління, CRO, CCO та відповідального працівника Банку за проведення фінансового моніторингу Банку, якщо вони не є членами Правління, Комітет з питань аудиту - для директора та працівників Департаменту внутрішнього аудиту.

4.5. Для інших впливових осіб рівень фіксованої винагороди визначається за рівнем співвідношення професійного досвіду, організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника, оцінки посади та професійної кваліфікації відповідно до ринкового рівня винагороди такого працівника. Розмір фіксованої винагороди затверджується рішенням Правління Банку.

4.6. Порядок та умови виплати фіксованої винагороди членам Правління/впливовим особам регулюється трудовим законодавством, Колективним договором Банку, діючою Політикою про винагороду АТ «ПУМБ» та трудовим договором/угодою/контрактом, укладеним між Банком та працівником.

4.7. Фіксована винагорода членів Правління/впливових осіб може встановлюватися як в гривні, так і в іноземній валюті і виплачується відповідно до внутрішніх політик Банку. За умови встановлення фіксованої винагороди в іноземній валюті для розрахунку гривневого еквіваленту використовується курс Національного банку України на дату, встановлену в рішенні органу управління та/або в договорі/угоді/контракту.

Змінна винагорода

4.8. Змінна винагорода – складова частина винагороди члена Правління/ впливової особи, яка не є фіксованою винагородою. Змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

4.9. Члени Правління можуть отримувати змінну винагороду за досягнення ключових показників діяльності, затверджених Наглядовою радою Банку. Змінна винагорода відображає, в тому числі, послідовне і зважене ставлення до питань ризиків.

4.10. Наглядова рада на підставі пропозицій Комітету з питань винагород і призначень встановлює розмір змінної винагороди для CRO, CCO та відповідальному працівнику Банку за проведення фінансового моніторингу Банку, якщо вони не є членами Правління; на підставі пропозицій Комітету з питань аудиту - керівнику та працівникам підрозділу внутрішнього аудиту.

Для інших впливових осіб розмір змінної винагороди затверджується рішенням Правління Банку.

	16. Управління персоналом	Редакція 3.0.
	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПУМБ»	

4.11. Розмір змінної винагороди членів Правління визначається умовами трудових контрактів та залежить від досягнення Банком річних фінансових показників (результатів) і відсотка виконання індивідуальних ключових показників діяльності членів Правління, у тому числі ризик-орієнтовних показників, та не може перевищувати 100% від загального розміру річної фіксованої винагороди члена Правління, фактично отриманої членом Правління у відповідному році.

4.12. Рішення про нарахування та виплату змінної винагороди членам Правління приймає Наглядова рада відповідно до умов укладеного з ними трудового контракту.

Рішення про виплату змінної винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості термінів та імовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), що входять до поточного результату діяльності.

4.13. Змінна винагорода виплачується членам Правління в гривні, відповідно до діючої Політики про винагороду АТ «ПУМБ». Для розрахунку гривневого еквіваленту використовується офіційний курс іноземної валюти до гривні, що встановлюється Національним банком України на дату, встановлену в рішенні органу управління та/або в договорі/угоді/контракту для виплати змінної винагороди (її частини).

4.14. Змінна винагорода розраховується за умови виконання відповідних цілей за рік, які можуть включати в себе різні якісні та кількісні показники, визначені Наглядовою радою при постановці індивідуальних цілей для членів Правління, пропорційно часу роботи члена Правління на посаді у відповідному році (в місяцях). Змінна винагорода може бути виплачена, якщо члена Правління прийнято/призначено на посаду не пізніше 01 жовтня.

4.15. Комітет з питань винагород і призначень готує пропозиції щодо рівня винагороди членів Правління за результатами оцінки діяльності членів Правління за рік. При цьому, Комітет з питань винагород і призначень бере до уваги результати роботи членів Правління, їх внесок в результати діяльності Банку, а також рівень винагороди на аналогічних посадах на конкурентному банківському ринку.

4.16. Розмір змінної винагороди впливових осіб визначається умовами окремих ВНД Банку та залежить від виконання індивідуальних та/або колективних показників діяльності підрозділу, досягнення Банком річних фінансових показників, у тому числі ризик-орієнтовних показників, та не може становити більше 100% від загального розміру річної фіксованої винагороди.

Рішення про нарахування та виплату змінної винагороди впливових осіб приймає Правління.

4.17. Змінна винагорода працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю ґрунтується виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом, гнєнні пов'язаних із цими функціями цілей і не пов'язана чи залежить від досягнення Банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.

4.18. Змінна винагорода за відповідний фінансовий рік виплачується протягом першого кварталу року, що настає за звітним. Наглядова рада має право прийняти рішення про зміну порядку і терміну виплати змінної винагороди з урахуванням результатів діяльності,

	16. Управління персоналом	Редакція 3.0.
	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПУМБ»	

фінансового стану Банку, наявності обмежень згідно з рішеннями Національного банку України.

4.19. Наглядова Рада встановлює для членів Правління, СРО, ССО та Директора Департаменту внутрішнього аудиту обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням умови, що змінна винагорода за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.

4.20. Банк не здійснює виплату змінної винагороди членам Правлінням / впливовим особам негрошовими інструментами, виплата здійснюється виключно у грошовій формі.

4.21. Виплата змінної винагороди члену Правління / впливовій особі за відповідний фінансовий рік здійснюється одразу в повному обсязі у разі одночасного дотримання наступних вимог:

- сума змінної винагороди за відповідний фінансовий рік не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні, установленим Національним Банком на дату прийняття рішення щодо виплати змінної винагороди ;

- сума змінної винагороди не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди за відповідний фінансовий рік.

4.22. В інших випадках виплата змінної винагороди члену Правління / впливовій особі за відповідний фінансовий рік здійснюється з відстроченням виплати 60% суми змінної винагороди рівними частинами на період не менше ніж 4 роки з дотриманням вимог:

- період відстрочення змінної винагороди починається з дня виплати члену Правління / впливовій особі невідстроченої суми змінної винагороди (40%);

- перша виплата відстроченої суми змінної винагороди за відповідний фінансовий рік здійснюється не раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

4.23. Наглядова Рада приймає рішення щодо зменшення / скасування або перенесення строку виплати відстроченої змінної винагороди членам Правління та впливовим особам з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, та за умови, що така виплата не впливає на сталий розвиток Банку.

4.24. Банк визначає 4 групи критеріїв, у разі реалізації яких має виключне право прийняти рішення зменшення / скасування або перенесення строку виплати відстроченої змінної винагороди:

- **Група 1:** «Досягнення річних КРІ та ризик-орієнтованих показників за рік»
- **Група 2:** «Комплаєнс (регуляторні) критерії»
- **Група 3:** «Критерії сталого розвитку»
- **Група 4:** «Індивідуальні норми поведінки».

Порядок та умови прийняття рішення щодо зменшення / скасування або перенесення строку виплати відстроченої змінної винагороди членам Правління / впливовим особам визначений у додатку до ВНРД «Політика про винагороду АТ «ПУМБ ».

	16. Управління персоналом	Редакція 3.0.
	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПУМБ»	

4.25. За фактом порушень норм прийнятної ділової поведінки Банк проводить внутрішнє службове розслідування відповідальними підрозділами або уповноваженими особами, результати якого підтверджує Департамент внутрішнього аудиту. Рішення щодо зменшення / скасування або перенесення строку виплати змінної винагороди може бути реалізовано лише за фактом підтвердження провини працівника за підсумками розслідування.

4.26. Умови договорів/угод/контрактів, укладених між Банком та членом Правління/ впливовою особою, передбачають можливість зменшення на визначений % (від 0% до 99,99%) або скасування 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих за попередні періоди).

4.27. Члени Правління і впливові особи Банку не мають право передавати третім особам ризики зменшення / скасування / повернення змінної винагороди за допомогою хеджування ризиків щодо винагороди. Ефективними механізмами запобігання передаванню третім особам ризиків є заборона страхування ризиків, встановлена в трудових договорах /контрактах, наказах Банку.

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

4.29. У разі припинення строку дії контракту члена Правління або звільнення впливової особи після закінчення відповідного фінансового року до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень, працівнику може бути виплачена змінна винагорода за звітний рік (як поточна, так і відстрочена частина) на підставі відповідного рішення Наглядової Ради / Правління Банку.

4.30. У разі припинення строку дії контракту члена Правління або звільнення впливової особи до кінця відповідного фінансового року змінна винагорода (як поточна, так і відстрочена частина) за такий рік виплачується на розсуд Наглядової ради / Правління Банку з урахуванням оцінювання результатів діяльності працівника за відпрацьований період.

4.31. У разі припинення контракту строку дії контракту члена Правління або звільнення впливової особи з причин порушення працівником посадових обов'язків, законодавства України або виявлення дій (бездіяльності), в результаті чого для Банку настали значні негативні наслідки (понесено збитки, штрафи і т.п.), виплата змінної винагороди (як поточної винагороди, так і відстроченої її частини) не передбачається. На розсуд Наглядової ради / Правління Банку може бути прийняте інше рішення з дотриманням положень Політики про винагороду в АТ «ПУМБ».

Програми стимулювання

4.33. Програма стимулювання – заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена Правління, впливової особи на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із компонентів винагороди.

4.34. Програма стимулювання членів Правління включає наступні компоненти:

1) автомобіль Банку, який надається члену Правління для використання відповідно до політики та внутрішніх документів Банку

	16. Управління персоналом	Редакція 3.0.
	<p align="center">Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПУМБ»</p>	

- 2) медичне страхування члена Правління та його сім'ї за рахунок Банку відповідно до внутрішніх положень Банку;
- 3) матеріальна допомога, яка може надаватися члену Правління відповідно до діючих в Банку процедур;
- 4) відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням своїх функцій у відрядженні (проживання в готелі, харчування, проїзні квитки, таксі);
- 5) страхування майнової (цивільно-правової) професійної відповідальності члена Правління Банку;
- 6) оплата участі в освітніх заходах (конференціях, форумах, семінарах та інших заходах в рамках компетенції відповідного члена Правління).

4.35. Програма стимулювання впливових осіб включає наступні компоненти, але не виключно:

- 1) медичне страхування за рахунок Банку за відповідною до посади категорією та умов, визначених Положенням про страхування АТ «ПУМБ»;
- 2) матеріальна допомога, яка може надаватися відповідно до діючих в Банку процедур;
- 3) відшкодування витрат, пов'язаних з виконанням своїх функцій у відрядженні (проживання в готелі, харчування, проїзні квитки, таксі);
- 4) витрати на проведення командоутворюючих і спортивних заходів для персоналу;
- 5) витрати по програмах лояльності та визнання працівників.

4.36. При достроковому припиненні повноважень члена Правління Банку виплачується заробітна плата за фактично відпрацьований час та додатково може бути сплачено до шести заробітних плат відповідно до умов трудового контракту члена Правління Банку за відповідним рішенням Наглядової Ради. Для інших впливових осіб при звільненні працівника додатково може бути сплачено до 3-х окладів за відповідним рішенням Правління або Наглядової ради Банку.

4.37. Незалежна періодична зовнішня оцінка виплати винагороди в Банку не проводиться.

4.38. Застосування будь-яких програм додаткового пенсійного забезпечення членів Правління Банку/впливових осіб не передбачається.

4.39. Строки дії договорів/угод, контрактів, укладених між Банком та членом Правління/ впливовою особою регулюються умовами такого договору/угоди/контракту.

4.40. Банк дотримується гендерної рівності при визначенні розміру, порядку та умов виплати винагороди членам Правління/ впливовій особі.

5. ОПОДАТКУВАННЯ ВИНАГОРОД

5.1. При виплаті винагороди, Банк утримує і сплачує всі необхідні податки, збори та інші обов'язкові платежі, які нараховуються або відраховуються із зазначених виплат відповідно до законодавства України.

	16. Управління персоналом	Редакція 3.0.
	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ПУМБ»	

6. ЗВІТНІСТЬ ПРО ВИНАГОРОДИ

6.1. Наглядова рада Банку щорічно затверджує звіт про винагороду членів Правління та впливових осіб Банку (далі – Звіт про винагороду) за звітний фінансовий рік за поданням та після їх розгляду Комітетом з питань винагород і призначень.

6.2. Вимоги до змісту звіту про винагороду визначаються нормативно-правовими актами Національного банку України:

6.3. Банк розміщує Звіт про винагороду на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів з дня затвердження із забезпеченням можливості їх перегляду.

7. ПОРЯДОК РОЗРОБКИ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Це Положення затверджується, змінюється, визнається таким, що втратило силу рішенням Наглядової ради Банку після попереднього погодження Комітетом з питань винагород і призначень.

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

8. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТА

Це Положення актуалізується в міру необхідності, але не рідше 1 разу на 3 роки. Відповідальний за актуалізацію – Комітет з питань винагород і призначень.

9. ІСТОРІЯ ЗМІН

Дата	Автор	Опис змін
03.2019	Завгородний В.І.	Створення документа
01.2021	Завгородний В.І.	Нова редакція 1.0.
04.2024	Завгородний В.І.	Нова редакція 3.0.

9.1. З дати затвердження цієї редакції Положення, втрачає свою чинність «Положення про винагороду членів Правління АТ "ПУМБ"» затверджене рішенням Наглядової ради АТ «ПУМБ» Протокол від 18.02.2021 № 359 (ID: AV01BCF219509B0EC2258679003CB26A).