

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**  
рішенням Наглядової ради  
ПАТ «БАНК ВОСТОК»  
(протокол Наглядової ради № 12  
від 19 травня 2025 року)

**Голова Наглядової ради  
ПАТ «БАНК ВОСТОК»  
В.М. Костельман**

---

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ  
ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
«БАНК ВОСТОК»  
(нова редакція)**

**Набрав чинність:**  
Згідно Наказу № 766 від 19.05.2025

**Втратив чинність:**  
Згідно Наказу № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_.20\_\_\_\_

**м. Дніпро  
2025 рік**

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

**ЗМІСТ**

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Загальні положення .....                                                       | 3  |
| 2. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління ..... | 5  |
| 3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди членам Правління..... | 8  |
| 4. Звіт про винагороду членів Правління .....                                     | 10 |
| 5. Прикінцеві положення.....                                                      | 11 |

## **1. Загальні положення**

1.1. Положення про винагороду членів Правління ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (далі – Положення та Банк відповідно) розроблено відповідно до вимог чинного законодавства України, зокрема Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про оплату праці», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України (далі – Національний банк) від 30.11.2020 № 153 (далі – Постанова № 153), Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління Національного банку від 03.12.2018 № 814-рш, Вимог до положення та звіту про винагороду членів наглядової ради, ради директорів та виконавчого органу акціонерного товариства, затверджених Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 02.05.2024 № 549<sup>1</sup>, Статуту Банку (далі – Статут) та інших внутрішніх документів Банку, у тому числі Кодексу корпоративного управління, Корпоративного кодексу, Положення про Правління, Політики винагороди, Колективного договору, зокрема його додатків: Положення про оплату праці в Банку та Положення про порядок преміювання працівників Банку, Порядку проведення оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління, підрозділів контролю ПАТ «БАНК ВОСТОК» та перевірки відповідності встановленим вимогам керівників банку та інших визначених законодавством осіб (далі – Порядок проведення оцінки ефективності), Методики розрахунку індивідуальної винагороди із застосуванням КРІ тощо.

1.2. Положення описує систему винагороди членів Правління, є прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів у Банку, не допускає дискримінації та відповідає:

- політиці управління ризиками, є націленим на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства та Постанові № 153;
- створений у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, кодексу поведінки (етики) Банку.

Положення встановлює порядок визначення, нарахування та виплати винагороди членам Правління, а також відшкодування витрат, понесених ними у зв'язку із виконанням функцій члена Правління.

1.3. В цьому Положенні терміни вживаються в таких значеннях:

**Наглядова рада** – Наглядова рада Банку;

**Правління** – Правління Банку;

**Комітет з питань призначень та винагород** – Комітет Наглядової ради Банку з питань призначень та винагород;

**винагорода** - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління та Банком договору та/або рішенням Наглядової ради;

**виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом Правління та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);

**договір** - трудовий договір (контракт), що укладається Банком з членом Правління;

---

<sup>1</sup> відповідно до пунктів 13,14 частини другої статті 39 та абзацу сьомого частини другої статті 1 Закону України «Про акціонерні товариства», частини третьої статті 6 та пункту 24 частини сьомої статті 39 Закону України «Про банки і банківську діяльність» застосовуються з урахуванням особливостей, встановлених Національним банком

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

**звіт про винагороду** – звіт про винагороду членів Правління, виплачену протягом звітного фінансового року;

**змінна винагорода** - складова винагороди члена Правління, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

**негрошові інструменти** - це інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

- акції Банку;
- фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку;
- інструмент з умовами списання / конверсії, субординований борг;

**політика винагороди** - система підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб;

**програма стимулювання** - заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена Правління на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним із компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій / негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу / звільнення, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

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

**фіксована винагорода** - складова винагороди члена Правління, яка:

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

**фінансові інструменти, пов'язані з власними інструментами капіталу Банку** - це фінансові інструменти, які можуть використовуватися Банком для виплати змінної винагороди та до яких належать:

- деривативні контракти, базовим активом яких є акції Банку, або базовий показник яких визначається, виходячи із ціни, дохідності акцій Банку;
- конвертовані облігації, які передбачають їх погашення шляхом конвертації таких облігацій у відповідну кількість простих акцій Банку.

1.4. Інші терміни в цьому Положенні вживаються в значеннях, визначених законодавством України нормативно-правовими актами Національного банку та внутрішніми документами Банку.

## **2. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління**

2.1. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, урахуває стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

2.2. Політика винагороди в Банку та її реалізація:

2.2.1. спрямовані на забезпечення сталого розвитку, узгоджуються зі стратегією Банку, сприяють функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочують до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;

2.2.2. є гендерно нейтральними та визначаються з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.

2.3. Визначення та реалізація політики винагороди здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку та діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків. Процедури, визначені політикою винагороди Банку, є чіткими, задокументованими та прозорими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання.

2.4. Основними критеріями визначення розміру винагороди є:

- залежність винагороди від професійного досвіду та ділових якостей працівника, розміру та складності повноважень, що виконуються ним, рівня відповідальності та результатів його праці тощо;

- визначення винагороди з дотриманням принципу рівної оплати праці за рівну роботу або роботу однакової цінності, не зважаючи на вікову, етнічну, гендерну, расову тощо приналежність, релігійні, політичні та/або інші погляди чи переконання, стан здоров'я тощо;

- відповідність ринковим показникам винагороди, тобто розумна обґрунтованість стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

- збалансованість між складовими винагороди;

- змінні виплати не є гарантованими, постійними та обов'язковими, та передбачають винагороду за особливі досягнення, успіхи та за особливі умови праці тощо.

2.5. Основні принципи формування політики винагороди:

2.5.1. винагорода розумно обґрунтована стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

2.5.2. Наглядова рада встановлює розмір винагороди членам Правління;

2.5.3. винагорода може складатися з фіксованої та змінної винагороди (у разі її запровадження/застосування) або лише з фіксованої винагороди;

2.5.4. члени Правління отримують фіксовану винагороду - обов'язково та змінну винагороду – у разі прийняття такого рішення;

2.5.5. фіксована винагорода відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;

2.5.6. розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (а також витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди;

2.5.7. фіксована винагорода включає:

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

2.5.7.1. основна фіксована винагорода – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених посадових обов’язків та умов договору (заробітна плата);

2.5.7.2. додаткова фіксована винагорода – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає: доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством про працю/договором;

2.5.7.3. матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання, включаючи:

- забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, страхування або компенсацію витрат на страхування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, матеріальна допомога тощо;

- замовлення та оплату послуг з підвищення кваліфікації, навчання, інформаційно-консультаційних, послуг за участь у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах тощо.

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

2.5.9. членам Правління забороняється хеджування або страхування ризиків щодо зменшення / скасування / повернення змінної винагороди;

2.5.10. змінна винагорода включає наступні види:

2.5.10.1. колективна змінна винагорода призначається/виплачується членам Правління поряд з іншими співробітниками Банку в рамках законодавства про працю відповідно до Положення про порядок преміювання працівників Банку:

- при досягненні Банком планових показників прибутковості, закладених у бюджеті Банку на відповідний рік, як матеріальне стимулювання за колективний внесок в досягнення успіху Банком;

- винагорода з нагоди ювілейних та святкових дат.

Розмір колективної змінної винагороди члена Правління може бути меншим, дорівнювати, але не може перевищувати на 10 (десять) процентних пунктів максимального розміру премії інших працівників Банку, яким одночасно виплачується премія.

Колективна змінна винагорода впроваджена для створення зв’язку між результативністю діяльності Банку та визнання того, що кожний член Правління, як і кожний інший працівник Банку, що отримує колективну змінну винагороду, зробив свій внесок в успіх Банку;

Розмір колективної змінної винагороди визначається з урахуванням платоспроможності та фінансового результату діяльності Банку, прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності Банку на момент визначення винагороди, надання права на отримання.

2.5.10.2. індивідуальна змінна винагорода призначається за виконання показників KPI. Застосування KPI для виплати індивідуальної змінної винагороди члену Правління здійснюється згідно Методики розрахунку індивідуальної змінної винагороди із застосуванням KPI;

2.5.11. змінна винагорода члена Правління визначається на підставі причинно-наслідкового зв’язку із ефективністю його роботи;

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

2.5.13. Банк нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності),

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку; 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;

2.5.14. Банк не приймає рішення щодо нарахування та виплати змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;

2.5.15. змінна винагорода для членів Правління може запроваджуватися / застосовуватися відповідно рішенням Наглядової ради;

2.5.16. змінна винагорода відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків члена Правління;

2.5.17. у разі встановлення індивідуальної змінної винагороди:

2.5.17.1.сума винагороди працівника визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівника враховує кількісні та якісні критерії;

2.5.17.2.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;

2.5.17.3.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.

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;

2.5.18. виплата члену Правління змінної винагороди за відповідний фінансовий рік здійснюється з одночасним виконанням таких умов:

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

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

2.5.19. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначеної в пункті 2.5.18 цього Положення, до члена Правління, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття Наглядовою радою рішення про виплату змінної винагороди, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену Правління за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди;

2.5.20. період відстрочення починається з дня виплати члену Правління невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Правління або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення;

2.5.21. відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

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

2.5.21.2. повної виплати в кінці періоду відстрочення;

2.5.22. виплата частини змінної винагороди відстрочується на період, який визначається Наглядовою радою для членів Правління, та не може становити менше ніж чотири роки. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою та повинна становити не менше 60 % (для випадку, визначеному у пункті 2.5.18 цього Положення);

2.5.23. для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди члена Правління особи Банк передбачає використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунку умовного зберігання (ескроу) (далі - ескроу-рахунок). Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунок та не сплачені працівнику у зв'язку зі скороченням/скасуванням змінної винагороди (її частин) Правління повертаються Банку;

2.5.24. Наглядова рада щодо членів Правління приймає рішення щодо скорочення/скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої змінної винагороди в разі виявлення фактів:

2.5.24.1. погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;

2.5.24.2. недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;

2.5.24.3. наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;

2.5.24.4. Національний банк прийняв рішення про:

- віднесення Банку до категорії проблемних;
- віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
- відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;

2.5.24.5. член Правління:

- 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.

2.6. Систему негрошового стимулювання, додаткові пенсійні виплати у Банку та виплата винагороди в разі звільнення працівника до виходу на пенсію не запроваджено.

2.7. Періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди у Банку не запроваджено.

### **3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди членам Правління**

3.1. Наглядова рада встановлює винагороду членам Правління, беручи до уваги їх функції та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників.

3.2. Для кожного члена Правління, призначається справедлива та відповідна винагорода, яка прозора визначена Політикою винагороди, цим Положенням, політикою



**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

Банку щодо оплати праці та преміювання, що міститься у Колективному договорі Банку тощо.

3.3. Винагорода виплачується члену Правління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи. Методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління, визначаються внутрішніми документами Банку, зокрема Порядком проведення оцінки ефективності тощо.

3.4. Винагорода членів Правління також пов'язана з робочими завданнями кожного члена Правління, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим критеріям, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи членів Правління.

3.5. Члени Правління перебувають з Банком у трудових відносинах.

3.6. Члени Правління обов'язково отримують фіксовану винагороду, розмір якої визначається в умовах укладених з ними контрактів/ штатним розкладом Банку, рішенням Наглядової ради порядок виплати якої визначається законодавством України про працю та внутрішніми документами Банку, що регулюють питання оплати праці.

3.7. Винагорода призначається члену Правління з дня укладання з ним контракту щодо виконання повноважень, якщо інше не буде визначене рішенням Наглядової ради або контрактом. Строк, протягом якого член Правління може отримувати винагороду, обумовлюється строком його повноважень/ строком перебування на посаді.

3.8. Нарахування і виплата фіксованої винагороди членам Правління здійснюється згідно внутрішніх документів Банку, зокрема Політики винагороди, цього Положення, Колективного договору Банку, зокрема його додатків: Положення про оплату праці в Банку та Положення про порядок преміювання працівників Банку, укладеного контракту тощо.

3.9. Винагорода членам Правління, відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат тощо виплачуються у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний рахунок особи, або у інший, незаборонений чинним законодавством спосіб у строки, передбачені чинним законодавством, укладеним контрактом, внутрішніми документами Банку.

3.10. Рішення Наглядової ради про виплату членам Правління змінної винагороди (у разі її застосування) приймається з урахуванням положень Політики винагороди, цього Положення тощо за результатами розгляду пропозиції Комітету з питань призначень та винагород, яка складається і подається Наглядовій раді відповідно до вимог внутрішніх документів Банку, зокрема: Положення про Комітет з питань призначень та винагород, Порядку проведення оцінки ефективності тощо.

3.11. Змінна винагорода (у разі її застосування) виплачується за наказом Голови Правління на підставі відповідного рішення Наглядової ради.

3.12. У разі прийняття Наглядовою радою рішення про зміну розміру чи порядку виплати фіксованої винагороди члену Правління, Банк укладає із членом Правління новий чи додатковий договір про зміну контракту, укладеного між Банком та членом Правління, вносить відповідні зміни до штатного розкладу.

3.13. У випадку дострокового припинення повноважень (звільнення) члена Правління, розмір його фіксованої винагороди розраховується пропорційно фактичному терміну виконання повноважень за звітний період, якщо інше не буде визначене рішенням Наглядової ради або контрактом.

3.14. Банк може здійснювати для членів Правління замовлення та оплату послуг з підвищення кваліфікації, навчання, інформаційно-консультаційних, послуг за участь у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах та ін. Оплата таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку.

3.15. З метою участі у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах та ін., у разі відрядження або в інших випадках, пов'язаних з виконанням членом Правління своїх обов'язків, Банк може здійснювати для членів Правління замовлення та оплату послуг проїзду та проживання. Оплата таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку, у тому числі що регулюють питання відрядження та встановлюють норми добових витрат, пов'язаних із відрядженням.

3.16. У разі самостійної оплати членом Правління послуг, вказаних у п.п. 3.14, 3.15. та/або інших послуг, пов'язаних з виконанням членом Правління своїх обов'язків, надавачам таких послуг, Банк відшкодовує (компенсує) члену Правління такі понесені витрати на підставі письмового звернення члена Правління з обов'язковим наданням документів, підтверджуючих ці витрати. Компенсація таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку.

#### **4. Звіт про винагороду членів Правління**

4.1. Звіт про винагороду складається Комітетом з питань призначень та винагород, на підставі інформації, наданої структурними підрозділами Банку та повинен містити, щонайменше, інформацію щодо:

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

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

4.1.3. опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам органу Правління;

4.1.4. фактів використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди;

4.1.5. виявлених Банком порушень умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

4.2. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:

4.2.1. фактичної присутності члена Правління на засіданнях/опитуваннях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;

4.2.2. підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/ заходів на виплату винагороди члену Правління;

4.2.3. наявності/ відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди члена Правління.

4.3. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління у звітному фінансовому році:

4.3.1. суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;

4.3.2. ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.

4.4. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

4.4.1. участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітнього фінансового року;

4.4.2. участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління протягом звітнього фінансового року.

4.5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

4.6. Звіт про винагороду має містити інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій, включаючи інформацію про:

4.6.1. рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;

4.6.2. рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління;

4.6.3. несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління;

4.6.4. повідомлені членом Правління випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів;

4.7. Наглядова рада затверджує звіт про винагороду членів Правління за поданням Комітету з питань призначень та винагород.

4.8. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену членам Правління протягом звітнього фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою із забезпеченням можливості його перегляду.

4.9. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено Постановою № 153.

4.10. Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж встановлено Постановою № 153. Згода на оприлюднення таких відомостей включається до умов договорів.

## **5. Прикінцеві положення**

5.1. Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою радою та вводиться в дію й доводиться до відома заінтересованих осіб відповідним наказом Голови Правління.

5.2. Положення переглядається на регулярній основі з періодичністю визначеною/рекомендованою законодавством України. Зміни та доповнення до Положення вносяться шляхом викладення Положення в новій редакції. Положення втрачає чинність у разі затвердження його у новій редакції або прийняття рішення про втрату чинності Положенням.

5.3. Наглядова рада затверджує Положення після його розгляду Комітетом з питань призначень та винагород. Підрозділи контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та з управління ризиками, а також підрозділи Банку, відповідальні за роботу з персоналом, ведення бухгалтерського обліку, планування бюджету та забезпечення юридичної підтримки, попередньо розглядають та узгоджують Положення. Положення узгоджується з Політикою винагороди.

5.4. У разі, коли мають місце протиріччя між цим Положенням, Статутом, іншими внутрішніми документами Банку та законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку, Банк у своїй діяльності до приведення у відповідність внутрішніх документів керується чинним законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку.

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (нова редакція)**

5.5. Усі питання, що не врегульовані цим Положенням, регулюються іншими внутрішніми документами Банку й законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку.

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