

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Наглядової ради
АТ «КРИСТАЛБАНК»
Протокол № 81
від «05» листопада 2021 р.

Голова Наглядової ради


В.А. Копилов

ПОГОДЖЕНО

Рішенням Правління
АТ «КРИСТАЛБАНК»
Протокол № 66
від «09» вересня 2021 р.

Голова Правління


Л.А. Гребінський

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ
АТ «КРИСТАЛБАНК»**

м. Київ 2021 р.

ЗМІСТ:

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	4
2. НОРМАТИВНА БАЗА.....	4
3. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ.....	5
4. ОСНОВНІ ЗАСАДИ (ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ) СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ.....	6
5. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ, ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ, ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ.....	7
6. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ (ІНДИВІДУАЛЬНІ ЦІЛІ) ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ.....	8
7. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ.....	9
8. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ.....	9
9. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ.....	10
10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	11

Додаток 1 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНА ПРАВЛІННЯ АТ «КРИСТАЛБАНК» за місяць

Додаток 2 КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ (ІНДИВІДУАЛЬНІ ЦІЛІ) ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ АТ «КРИСТАЛБАНК».....12

Додаток 3 ВИКОНАННЯ КРИТЕРІЇВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ (ДОСЯГНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЦІЛЕЙ) ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ АТ «КРИСТАЛБАНК».....13

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів Правління АТ «КРИСТАЛБАНК» (далі – Положення) є внутрішнім документом АТ «КРИСТАЛБАНК» (далі – Банк).

1.2. Положення розроблено у відповідності до вимог законодавства, в тому числі Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затвердженого Постановою Національного банку України від 30.11.2020 № 153 та визначає умови оплати винагороди, компенсаційних та заохочувальних виплат членам Правління Банку.

1.3. Реалізація Положення здійснюється з урахуванням особливостей діяльності Банку, характеру і обсягів банківських операцій, профілю ризику Банку, дотримання/виконання стратегії Банку, його бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

1.4. Це Положення відповідає створеній в Банку системі корпоративного управління, засадам корпоративної культури, відповідальній ділової поведінки на ринку праці та спрямоване на підвищення результативності та ефективності діяльності членів Правління, з метою створення матеріальної та моральної зацікавленості членів Правління Банку в досягненні Банком цілей, передбачених бізнес-стратегією, збільшення його прибутковості та стабільності, забезпечення захисту інтересів вкладників, акціонерів та кредиторів Банку.

1.5. Це Положення є складовою частиною системи винагороди Банку.

1.6. У даному Положенні використовуються найменування структурних підрозділів/внутрішніх документів Банку, які діють на момент затвердження цього Положення. У подальшій діяльності Банку такі найменування можуть змінюватися, тому пріоритет віддається функціям, які виконуються такими підрозділами/ процесам, які описуються такими документами, а не їх найменуванню. Зміни найменувань структурних підрозділів/ внутрішніх документів Банку не потребують внесення змін до цього Положення.

1.7. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі у зв'язку із внесенням змін та доповнень до законодавчих та нормативно-правових актів, прийняттям нових законодавчих та нормативно-правових актів, керівники та працівники Банку керуються даним Положенням у частині, що не суперечить чинному законодавству.

2. НОРМАТИВНА БАЗА

№	Найменування документа
1	Закон України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 № 2121-III, із змінами і доповненнями
2	Закон України «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 № 514-VI, із змінами і доповненнями
3	Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затверджене постановою Національного банку України від 11.06.2018 № 64, із змінами та доповненнями
4	Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затверджене постановою Національного банку України від 30.11.2020 № 153 (далі – Положення НБУ № 153)
5	Методичні рекомендації щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалені рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 № 814-рпш
6	Статут АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРИСТАЛБАНК» (далі – Статут)
7	Колективний договір, укладений між адміністрацією та трудовим колективом ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРИСТАЛБАНК» (далі – Колективний договір)

8	Положення про Правління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КРИСТАЛБАНК» (далі – Положення про Правління Банку)
---	--

3. ТЕРМІНИ ТА СКОРОЧЕННЯ

Банк – АТ «КРИСТАЛБАНК» у складі структурних підрозділів Головного офісу та відокремлених підрозділів Банку.

Винагорода члена Правління Банку – матеріальна виплата в грошовій формі за виконання посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та змінні складові винагороди, передбачені умовами трудового договору (контракту), укладеного між членом Правління та Банком/ рішенням Загальних зборів акціонерів Банку/ рішенням Наглядової ради Банку.

Фіксована винагорода члена Правління – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків), що встановлюється у вигляді посадових окладів та одночасно відповідає наступним критеріям:

- має розмір, наперед визначений штатним розписом Банку та/або умовами цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління;
- відповідає рівню професійного досвіду та рівню відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- є гарантованою та такою, що не може бути скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду перебування у трудових відносинах з Банком;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Змінна винагорода члена Правління – винагорода, за працю понад установленні норми, за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці, що включає в себе доплати, надбавки, премії, пов'язані з виконанням додаткових посадових завдань та функцій, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, яка не є фіксованою винагородою згідно цього Положення та згідно нормативно-правових актів України.

Правління Банку – колегіальний виконавчий орган Банку, що здійснює управління поточною діяльністю Банку, формування фондів, необхідних для статутної діяльності Банку, та несе відповідальність за ефективність його роботи згідно з принципами та порядком, встановленими Статутом Банку, рішеннями Загальних зборів акціонерів та Наглядової ради Банку. Правління підзвітне Загальним зборам акціонерів, Наглядовій раді Банку та організовує виконання їх рішень.

Трудовий договір (контракт) – правочин, який регулює трудові та інші пов'язані з ними відносини між членом Правління та Банком.

Член Правління – Голова Правління, заступники Голови Правління та особи, які за посадою входять до складу Правління.

Всі визначення термінів, що застосовані в цьому Положенні, вжиті лише для зручності подання інформації та використовуються виключно для його застосування та тлумачення.

Всі інші терміни, які вживаються в цьому Положенні, застосовуються у значеннях, визначених законодавчими та нормативно-правовими актами України.

4. ОСНОВНІ ЗАСАДИ (ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ) СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ

4.1. Основними принципами формування винагороди членів Правління є:

- 1) члени Правління Банку мають право на оплату своєї діяльності за рахунок коштів Банку в межах кошторису Банку, затвердженого Наглядовою радою Банку. Розмір та умови виплати винагороди членам Правління Банку встановлюються згідно з вимогами чинного законодавства України, Статуту Банку, Колективного договору, цього Положення, інших внутрішніх документів з питань оплати праці та відповідно до укладених з членами Правління трудових договорів (контрактів);
- 2) порядок визначення, нарахування та виплати винагороди, заохочувальних виплат членам Правління Банку може у будь-який час бути переглянутим та зміненим за рішенням Наглядової ради Банку;
- 3) усі витрати, понесені членами Правління Банку, пов'язані з виконанням функцій членів Правління, підлягають компенсації Банком в повному обсязі (за умови надання підтверджуючих документів);
- 4) винагорода членів Правління Банку може містити фіксовану та змінну частини;
- 5) у випадку дострокового припинення повноважень члена Правління Банку винагорода виплачується йому за весь строк фактичного виконання ним своїх повноважень.

4.2. Система винагороди розроблена та впроваджується таким чином, щоб винагорода членів Правління була справедливою компенсацією за успішну роботу, досягнення ними індивідуальних та загальних цілей, за досконалість та розвиток напрямків діяльності Банку та Банку в цілому.

4.3. Процедури прийняття рішень при виплаті винагороди членам Правління відповідають створеній у Банку системі розподілу повноважень (стримування та противаг), не створюють конфлікт інтересів усіх зацікавлених сторін у Банку та відповідають Політиці запобігання конфліктам інтересів в АТ «КРИСТАЛБАНК».

4.4. Система винагороди відповідає Політиці управління ризиками та націлена на недопущення стимулювання прийняття ризиків, не спонукає та не заохочує членів Правління до надмірних або небажаних ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту.

4.5. В Банку можлива до запровадження (згідно окремого рішення Наглядової ради) програма (система) стимулювання членів Правління - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання членів Правління на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях тощо).

4.6. Додаткове пенсійне забезпечення та порядок виплати винагороди в разі дострокового виходу на пенсію членів Правління Банку може здійснюватися згідно окремого рішення Наглядової ради Банку.

4.7. Додаткові виплати в разі дострокового припинення трудового договору (контракту) із членом Правління Банку може здійснюватися згідно окремого рішення Наглядової ради Банку.

4.8. Незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди членам Правління зазвичай не проводиться. У разі необхідності проведення незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди членам Правління приймається відповідне рішення Наглядової ради.

5. СКЛАДОВІ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ, ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ, ІНШІ КОМПЕНСАЦІЙНІ ВИПЛАТИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ

5.1. Виплата винагороди членам Правління здійснюється протягом строку повноважень кожного члена Правління, з моменту обрання до складу Правління (в порядку передбаченому законодавством, Статутом Банку та Положенням про Правління Банку) по день припинення повноважень члена(ів) Правління з підстав, передбачених Статутом Банку та Положенням про Правління Банку.

5.2. Винагорода члена Правління Банку складається з фіксованої винагороди та змінної винагороди.

5.3. **Фіксована винагорода члена Правління Банку** виплачується згідно Колективного договору, штатного розпису Банку та умов трудового договору (контракту), у відповідності до внутрішніх документів Банку з питань управління персоналом, мотивації та оплати праці.

Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам члена Правління та рівню його відповідальності.

5.4. **Змінна винагорода члена Правління Банку** складається з:

- надбавки до посадового окладу, розмір надбавки до посадового окладу Голови та членів Правління встановлюється відповідним рішенням Наглядової ради Банку на підставі «Оцінки діяльності члена Правління АТ «КРИСТАЛБАНК» (Додаток 1 до цього Положення). Така надбавка виплачується Голові та членам Правління за результатами роботи за звітний період (з 25 числа минулого місяця по 24 число поточного місяця/ за минулий місяць). Розмір надбавки може становити не більше 50% посадового окладу.
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат, передбачених чинним законодавством, премій, пов'язаних з виконанням виробничих завдань і функцій, винагороди та заохочення, які виплачуються на основі критеріїв ефективності, за сумлінне, якісне та професійне виконання роботи щодо розвитку Банку, виконання стратегії та бюджетних показників, в т.ч. за певним напрямком діяльності, за впровадження певного проекту, тощо.

5.4.1. Розмір змінної винагороди - **премії за результатами місяця** може сплачуватися членам Правління, які залучають клієнтів, та визначається на основі затверджених показників та сплачується згідно окремого рішення Наглядової ради Банку в межах затвердженого бюджету (кошторису) Банку.

5.4.2. Розмір змінної винагороди - **премії за результатами кварталу/ фінансового року** визначається відповідно до оцінки виконання заздалегідь визначених і вимірюваних критеріїв ефективності (індивідуальних цілей) членів Правління та здійснюється у відповідності до Колективного договору та інших внутрішніх документах з питань управління персоналом, мотивації та оплати праці, згідно окремого рішення Наглядової ради Банку.

5.4.3. Виплата частини премії може бути відстрочена на певний період, який визначається рішенням Наглядової ради. Частка премії членів Правління, яка має бути відстрочена, також визначається рішенням Наглядової ради Банку.

5.4.4. Наглядова рада має право прийняти рішення щодо:

- виплати індивідуальної премії за підсумками роботи за попередній рік;
- виплати премії частково, відстрочення її виплати, скорочення/ скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);
- повернення вже сплаченої премії (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення.

5.5. При здійсненні виплати грошової винагороди члену Правління, Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до законодавства України.

5.6. Всі виплати, які здійснюються чи будуть здійснюватися члену Правління, проводяться в національній валюті України (за винятком п. 5.9.) в безготівковій формі на поточний рахунок чи готівкою через касу Банку.

5.7. Також члени Правління мають право на щорічну оплачувану відпустку, що надається відповідно до умов трудових договорів (контрактів).

5.8. Банк на підставі підтверджуючих документів, компенсує члену Правління понесені ним витрати, пов'язані з виконанням функцій (роботи) члена Правління, в тому числі, але не виключно: на службові відрядження, які включають добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати з найму житла, та інші витрати, компенсація яких прямо передбачена чи можлива відповідно до законодавства України.

5.9. Члену Правління можуть надаватись кошти на представницькі витрати, в тому числі в іноземній валюті, якщо він вибуває у відрядження за кордон, в межах бюджету (кошторису) Банку, затвердженого Наглядовою радою.

5.10. Виплата відрядних, матеріальної допомоги та інших виплат, які не пов'язані із результатами діяльності та/або передбачені Колективним договором та чинним законодавством з питань праці, здійснюються на підставі подання членів Правління Банку, в межах затверджених бюджетів (кошторисів) Правління Банку, наказами по Банку.

6. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ (ІНДИВІДУАЛЬНІ ЦІЛІ) ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ

6.1. Розмір змінної винагороди таких видів, як **премії за результатами кварталу/фінансового року (далі – Премія)** визначається в межах затвердженого бюджету (кошторису) Банку, за умови виконання бюджетних показників, у відповідності до оцінки виконання критеріїв (досягнення цілей) кожного з членів Правління, внеску у прибутковість Банку, а також в певній мірі пов'язана із позитивним розвитком фінансових та нефінансових показників Банку, зокрема, але не виключно, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів) тощо.

6.2. Ці критерії (індивідуальні цілі) повинні також враховувати потенційний вплив професійної діяльності члена Правління на профіль ризику Банку на основі його повноважень і обов'язків, показників ризику та ефективності діяльності Банку. Критерії повинні також враховувати усі ризики, на які може наражатися Банк.

6.3. Критерії оцінки ефективності (індивідуальні цілі) сприяють довготерміновому стабільному розвитку Банку й містять фінансові і нефінансові критерії (цілі), що сприяють створенню перспективної цінності Банку.

6.4. Премія виплачується членам Правління згідно з окремим рішенням Наглядової ради в порядку, визначеному в цьому Розділі, з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття.

6.5. Щорічно окремим рішенням Наглядової ради Банку за поданням Голови Правління затверджуються критерії (індивідуальні цілі) членів Правління, приклад яких наведено в Додатку 2 до цього Положення.

Критеріями ефективності діяльності (індивідуальними цілями) членів Правління Банку можуть бути:

- як ФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ:
 - Рентабельність капіталу Банку (ROE);
 - Обсяг регулятивного капіталу (H1);

- Рівень NPL (доля в КП);
 - Відношення адміністративних та інших операційних витрат до операційного доходу (до резервів) (CIR);
 - Забезпечення виконання підпорядкованими підрозділами плану з операційного прибутку;
- так і НЕФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ:
- Збільшення клієнтської бази корпоративного бізнесу;
 - Збільшення клієнтської бази роздрібного бізнесу;
 - Реалізація стратегічних напрямів розвитку ІТ-технологій та каналів віддаленого доступу і діджиталізації;
 - Забезпечення виконання Стратегії та Оперативного плану НПА;
 - Забезпечення достатнього рівня контролю за відсутністю порушень вимог діючого законодавства (відсутність штрафів, застережень);
 - Імплементация чинного законодавства про банківську діяльність;
 - Імплементация чинного законодавства, що регулює відносини у сфері запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення (далі – протидія відмивання коштів);
 - приріст активних ПК.

6.6. Щоквартально/ щорічно або на вимогу Наглядової ради Фінансово-бюджетний підрозділ на основі затверджених показників, встановлює ступінь виконання показників (досягнення індивідуальних цілей) в розрізі членів Правління та готує відповідний звіт про результати виконання критеріїв ефективності діяльності (досягнення індивідуальних цілей) члена Правління, приклад звіту наведено в Додатку 3 до цього Положення.

6.7. Результати оцінки діяльності (досягнення індивідуальних цілей) членів Правління за квартал/ за фінансовий рік розглядаються на засіданні Наглядової ради/ спільному засіданні Наглядової ради та Правління з метою, затвердження та прийняття рішення про виплату Змінної винагороди членам Правління.

7. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ

7.1. У разі прийняття Наглядовою радою Банку рішення щодо обрання Голови та членів Правління, з членами Правління укладається трудовий договір (контракт), умови якого затверджуються Наглядовою радою. З припиненням повноважень члена Правління одночасно припиняється дія Контракту, укладеного з ним.

7.2. Зі сторони Банку такі Контракти з членами Правління підписуються Головою Наглядової ради або іншою уповноваженою Наглядовою радою особою.

7.3. Початком співпраці Банку з членами Правління вважається дата підписання Контракту.

8. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ

Впроваджена в Банку система стримування та противаг забезпечує взаємну підконтрольність органів управління та контролю Банку та мінімізацію ризиків, в т.ч. і в процедурах призначення та виплати винагороди членам Правління Банку, зокрема розподіл повноважень прийняття рішень органами управління Банку в межах повноважень згідно Статуту Банку, окремих рішень Наглядової ради та Правління Банку.

9. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ БАНКУ

9.1. За результатами кожного фінансового року Банком складається Звіт про винагороду членів Правління, який виноситься для затвердження на засідання Наглядової ради Банку за поданням і після його розгляду комітетом з винагороди та/або Правлінням (якщо такий комітет у Банку не створено).

9.2. Вимоги до змісту звіту про винагороду членів Правління Банку визначаються чинним законодавством України та нормативно-правовими актами Національного банку України, зокрема Положенням НБУ № 153.

9.3. Звіт про винагороду членів Правління Банку містить інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління Банку своїх функцій, включаючи інформацію про:

- 1) суми винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
- 2) строки фактичної виплати винагороди, їх відповідності внутрішнім документам Банку що регламентують виплату винагороди;
- 3) повний опис структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління;
- 4) критерії оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);
- 5) факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди;
- 6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:
 - повноважень та складу комітету з винагороди (у разі його створення);
 - найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;
 - ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;
- 7) програми стимулювання. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітнього року;
- 8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженими внутрішніми документами Банку що регламентують виплату винагороди, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів внутрішніх документів Банку що регламентують виплату винагороди, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітнього року;
- 9) виявлені порушення умов внутрішніх документів Банку що регламентують виплату винагороди (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
- 10) виплати у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснені на користь членів Правління у звітньому фінансовому році, а саме:
 - загальну суму коштів, виплачену Банком у звітньому фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;
 - суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;
 - суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
 - суми виплат зі звільнення;

- загальну суму коштів, виплачених членам Правління як винагорода пов'язаними з Банком особами;
 - оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком;
- 11) винагороди у формі участі членів Правління в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми):
- у разі участі в програмі з фіксованими виплатами – щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
 - у разі участі в програмі з фіксованими внесками – щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління протягом звітного фінансового року;
- 12) надання Банком протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).
- 9.4. Звіт про винагороду членів Правління Банку додатково має містити інформацію щодо:
- 1) фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;
 - 2) підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Правління (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;
 - 3) наявність/ відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди члена Правління Банку.
- 9.5. Узагальнений Звіт про винагороду членів Правління Банку готує секретар Правління Банку.
- 9.6. Банк розміщує Звіт про винагороду членів Правління на власній веб сторінці в мережі інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою із забезпеченням можливості його перегляду.

10. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Це Положення, зміни та доповнення до нього підлягають погодженню рішенням Правління, затвердженню рішенням Наглядової ради Банку та набувають чинності з дати затвердження їх рішенням Наглядової ради Банку.

10.2. Банк розміщує Положення про винагороду членів Правління на власній веб сторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення змін, із забезпеченням можливості його перегляду.

10.3. Відповідальність за використання в роботі Банку та підтримку в актуальному стані цього Положення несе власник документа - Підрозділ кадрового менеджменту.

КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ (ІНДИВІДУАЛЬНІ ЦІЛІ) ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ АТ «КРИСТАЛБАНК»*

Показник	Одиниця виміру	01.01.	01.04.	01.07.	01.10.	100
		План	План	План	План	Ваговий коефіцієнт
ФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ						
Рентабельність капіталу Банку (ROE)						
Обсяг регулятивного капіталу (Н1)						
Рівень NPL (доля в КП)						
Відношення адміністративних та інших операційних витрат до операційного доходу (до резервів) (CIR)						
Забезпечення виконання підпорядкованими підрозділами плану з операційного прибутку						
НЕФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ						
Збільшення клієнтської бази корпоративного бізнесу						
Збільшення клієнтської бази роздрібного бізнесу						
Реалізація стратегічних напрямів розвитку ІТ-технологій та каналів віддаленого доступу і діджиталізації						
Забезпечення виконання Стратегії та Оперативного плану НПА						
Забезпечення достатнього рівня контролю за відсутністю порушень вимог діючого законодавства (відсутність штрафів, застережень)						
Імплементация чинного законодавства про банківську діяльність						
Імплементация чинного законодавства про протидію відмивання коштів						
Приріст активних ПК						

* Ці критерії (індивідуальні цілі) наведено як приклад. Внесення змін до цієї таблиці не потребує внесення змін до цього Положення.

ВИКОНАННЯ КРИТЕРІЇВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ (ДОСЯГНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЦІЛЕЙ) ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ*

Показник	Ваговий коефіцієнт	Планове значення показника	Фактичне значення показника	Виконання
ФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ				
Рентабельність капіталу Банку (ROE)				
Обсяг регулятивного капіталу (Н1)				
Рівень NPL (доля в КП)				
Відношення адміністративних та інших операційних витрат до операційного доходу (до резервів) (CIR)				
Забезпечення виконання підпорядкованими підрозділами плану з операційного прибутку				
НЕФІНАНСОВІ ПОКАЗНИКИ				
Збільшення клієнтської бази корпоративного бізнесу				
Збільшення клієнтської бази роздрібного бізнесу				
Реалізація стратегічних напрямів розвитку ІТ-технологій та каналів віддаленого доступу і діджиталізації				
Забезпечення виконання Стратегії та Оперативного плану НПА				
Забезпечення достатнього рівня контролю за відсутністю порушень вимог діючого законодавства (відсутність штрафів, застережень)				
Імплементация чинного законодавства про банківську діяльність				
Імплементация чинного законодавства про протидію відмивання коштів				
Приріст активних ПК				

* Ці показники наведено як приклад. Внесення змін до цієї таблиці не потребує внесення змін до цього Положення.

Прошито, пронумеровано
Голова Наглядової ради
АТ «КРИСТАЛБАНК»



В.А.Копилов