

Титульний аркуш Повідомлення (Повідомлення про інформацію)

01.05.2023

(дата реєстрації емітентом електронного документа)

№ 112

(вихідний реєстраційний номер електронного документа)

Підтверджую ідентичність та достовірність інформації, що розкрита відповідно до вимог Положення про розкриття інформації емітентами цінних паперів, затвердженого рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 03 грудня 2013 року № 2826, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 24 грудня 2013 року за № 2180/24712 (із змінами).

Голова Правління

(посада)

(підпис)

Стефано Бурані

(прізвище та ініціали керівника або уповноваженої особи емітента)

Особлива інформація (інформація про іпотечні цінні папери, сертифікати фонду операцій з нерухомістю) емітента

I. Загальні відомості

- Повне найменування емітента:
Акціонерне товариство "ПРАВЕКС БАНК"
- Організаційно-правова форма:
Приватне акціонерне товариство
- Місцезнаходження:
01021, м.Київ, Кловський узвіз, 9/2
- Ідентифікаційний код юридичної особи:
14360920
- Міжміський код та телефон, факс:
0 (44) 521-02-59, 0 (44) 201-17-80
- Адреса електронної пошти:
bank@pravex.ua
- Найменування, ідентифікаційний код юридичної особи, країна реєстрації юридичної особи та номер свідоцтва про включення до Реєстру осіб, уповноважених надавати інформаційні послуги на фондовому ринку, особи, яка проводить діяльність з оприлюднення регульованої інформації від імені учасника фондового ринку (у разі здійснення оприлюднення):
- Найменування, ідентифікаційний код юридичної особи, країна реєстрації юридичної особи та номер свідоцтва про включення до Реєстру осіб, уповноважених надавати інформаційні послуги на фондовому ринку, особи, яка здійснює подання звітності та/або адміністративних даних до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку (у разі, якщо емітент не подає Інформацію до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку безпосередньо):
Державна установа "Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України",
21676262, Україна, DR/00002/ARM

II. Дані про дату та місце оприлюднення Повідомлення (Повідомлення про інформацію)

Повідомлення розміщено на власному веб-сайті учасника фондового ринку

<https://www.pravex.com.ua/o-banke/pro-nas/rozkrittya-informaciyi>

01.05.2023

(URL-адреса веб-сайту)

(дата)

Інформація про затвердження звіту про винагороду членів наглядової ради та/або звіту про винагороду членів виконавчого органу

Зміст інформації:

Акціонерне товариство "ПРАВЕКС БАНК" (надалі - Банк) повідомляє, що відповідно до рішення Наглядової Ради Банку (Протокол №4_23 від 28.03.2023)

та рішення акціонера №3/2023 від 27.04.2023, було затверджено Звіт про винагороду членів Правління Банку за 2022 рік.

Звіт про винагороду членів Правління Банку за 2022 рік складається в тому числі з наступного:

- склад Правління Банку;
- кількість відвідувань;
- загальна інформація про винагороду членів Правління;
- система винагороди та заохочення у Банку;
- винагорода членів Правління, тощо.

Протягом звітнього періоду підтверджених фактів неприйнятної поведінки членів Правління Банку (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди членам Правління Банку не було.

Текст звіту про винагороду членів наглядової ради та/або звіту про винагороду членів виконавчого органу:

1 Вступ

Огляд нормативно-правової бази

Звіт про винагороду членів Правління (Звіт) АТ "ПРАВЕКС БАНК" (Банк) було розроблено відповідно до наступних законодавчих, регуляторних та внутрішніх документів:

" Закон України "Про банки і банківську діяльність"

" Закон України "Про акціонерні товариства"

" Положення про політику винагороди в банку (Постанова Національного банку України (НБУ) №153 від 30.11.2020)

" Методичні рекомендації щодо організації корпоративного управління в банках України (Рішення Правління НБУ №814-рш від 03.12.2018)

" Статут Банку

" Політика винагороди Банку

" Керівні принципи Банку з винагороди та визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

Вимог щодо відображення інформації у звітах про винагороду, передбачені, в тому числі, Постановою НБУ №153, належним чином дотримано.

2 Склад Правління у 2022 р.

Протягом 2022 року змін у складі Правління не було.

Станом на 31.12.2022 склад Правління наступний:

1. п. Стефано Бурані - Голова Правління Банку.

2. п. Бабаєв С.З. - Заступник Голови Правління, керівник головного управління роздрібного бізнесу.
3. п. Крамарова С.М. - член Правління, керівник головного фінансового управління.
4. п. Джузеппе Даріо Капріолі - член Правління, керівник головного операційного управління.
5. п. Походзяєва О.Є. - член Правління, головний комплаєнс-менеджер - директор департаменту комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, відповідальний за проведення фінансового моніторингу.
6. п. Лещенко Р.І. - член Правління, керівник головного кредитного управління.

3 Структура системи винагороди (1)

Система винагороди членів Правління є частиною Політики винагороди Банку, яка розроблена та впроваджена відповідно до чинних законодавчих та регулятивних вимог та на підставі Політики винагороди єдиного акціонера Банку - Групи Інтеза Санпаоло (ІСП).

Винагорода, яка має бути виплачена членам Правління, відповідно до зазначеної системи винагороди, складається зі:

1. фіксованої складової (частина винагороди, яка має стабільний та безповоротний характер і визначається на основі заздалегідь встановлених та недискреційних критеріїв, таких як: умови договору, займана посада, посадові обов'язки, конкретний досвід та професіоналізм, здобуті працівником) - щорічна винагорода до вирахування податків та зборів, яка залежить від рівня професійного досвіду та стажу персоналу;
2. змінної складової (пов'язана з результатами діяльності працівника та залежить від фактично досягнутих результатів та взятих на себе ризиків), яка складається з короткострокової змінної складової, яка виплачується через системи заохочення - щорічні премії. Максимальна сума змінної частини винагороди загалом визначається як 100% від фіксованої частини винагороди за винятком ролей, що належать до підрозділів контролю компанії (усіх посад - керівних та не керівних), для яких призначається максимум 33% від фіксованої частини винагороди.

3 Структура системи винагороди (2)

УМОВИ ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАОХОЧЕННЯ

Системи заохочення персоналу Банку застосовуються за умови виконання мінімальних вимог до їх застосування, встановлених регулятором, і недосягнення навіть однієї з таких умов може призвести до незастосування Систем заохочення. В першу чергу, ці умови ґрунтуються на принципах, передбачених пруденційними нормами щодо міцності капіталу та ліквідності, тобто у відповідності з лімітами, встановленими як частина структури ризик-апетиту Групи ІСП, так і Банку, а також принципах фінансового сталого розвитку змінної частини, які полягають у перевірці наявності достатніх економіко-фінансових ресурсів для покриття витрат.

ОЦІНОЧНІ ЛИСТИ / КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ (КПЕ)

Система заохочення оформлюється через оціночні листи. В оціночних листах враховуються економіко-фінансові КПЕ (зростання, прибутковість, продуктивність та вартість ризику/сталій розвиток) та нефінансові КПЕ, які пов'язані зі стратегічними діями та проектами, які є сприяючими факторами для досягнення фінансових КПЕ або сприяють досягненню цілей бізнес-плану. Кожен КПЕ має вагомість на рівні не менше 10% для забезпечення відповідності цілі, при цьому максимальна вагомість може сягати 30 %. Економіко-фінансові КПЕ не застосовуються до підрозділів контролю компанії (оцінюються лише за нефінансовими КПЕ із загальною вагомністю 100%). Оцінка системи показників ефективності охоплює період в один звітний рік. Однак у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України керівникам і працівникам у 2022 році не було призначено КПЕ.

Оцінка результатів та визначення індивідуального розміру винагороди для членів Правління (включаючи Голову Правління) є

компетенцією Наглядової Ради у співпраці з відповідними підрозділами на рівні Банку, Управління міжнародних дочірніх банків (МДБ) та Групи ІСП.

3 Структура системи винагороди (3)

ІНШІ УМОВИ

" Виплата індивідуальних премій у будь-якому випадку здійснюється після перевірки відсутності так званих індивідуальних порушень. Невиконання індивідуальних умов допуску означає невиплату премії, нарахованої за звітний період, у якому було здійснено порушення та незастосування частин майбутніх нарахувань, що відносяться до того ж звітного періоду.

" Премія не виплачується, якщо загальний бал оцінки результатів роботи нижчий ніж 80% для тих, хто належить до бізнес-підрозділів та підрозділів управління, або нижче 90% для тих, хто належить до підрозділів контролю компанії.

" Премію, пропорційну відпрацьованому часу, можна виплачувати лише в тому випадку, якщо особа пропрацювала щонайменше шість місяців.

4 Учасники системи винагороди (1)

Відповідно до Політики винагороди Банку визначені наступні учасники системи винагороди:

Корпоративні органи Банку:

" Загальні Збори Акціонерів затверджують Політику винагороди Банку та річний звіт про винагороду членів Наглядової Ради, рівень фіксованої частини винагороди для Голови та членів Наглядової Ради.

" Наглядова Рада відповідає за затвердження та перегляд, принаймні раз на рік, Політики винагороди Банку, яка включає Правила визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, затвердження фіксованої частини винагороди, а також за затвердження та перегляд, у співпраці з підрозділом управління персоналом МДБ, змінної частини винагороди, нарахованої за звітний рік, і, у цьому контексті, також за встановлення КПЕ та цілей у оціночних листах, оцінку рівня досягнення цілей у порівнянні з встановленими цілями та сумами виплачуваної премії (якщо така є) для членів Правління (включно з Головою), керівників підрозділів контролю та працівників відділу внутрішнього аудиту; має право приймати рішення щодо часткової виплати, відстрочки, зменшення, скасування (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку) та / або повернення (якщо виплата була здійснена на основі інформації, яка згодом виявилася неправильною) вже сплаченої змінної частини винагороди, а також суми вихідних виплат, якщо такі є, Голові та членам Правління.

" Комітет Наглядової Ради з управління ризиками надає підтримку Наглядовій Раді під час аналізу Політики винагороди Банку, також, на основі висновку, отриманого від департаменту управління ризиками, з метою перевірки її взаємозв'язку з поточними та майбутніми ризиками, міцністю капіталу та рівня ліквідності Банку, здійснюючи додатковий акцент на системі винагороди членів Правління.

" 4 Учасники системи винагороди (2)

Структурні підрозділи Банку:

" Департамент управління персоналом та організаційними змінами відповідає за складання Політики винагороди Банку та забезпечення її виконання.

" Департамент планування та контролю головного фінансового управління залучений у процес визначення Політики Банку задля забезпечення відповідності Систем заохочення зі стратегічними короткостроковими та середньостроковими цілями Банку і міцності капіталу

та рівню ліквідності Банку та Групи.

" Департамент управління ризиками, разом з підрозділом з управління ризиками ІСП, оцінює узгодження системи винагороди та заохочень, здійснюючи додатковий акцент на системах винагород для членів Правління, зі структурою ризик-апетиту та враховує загальні ризики, показники капіталу та ліквідності (наприклад, перевіряє КПЕ, скориговані на ризики) та надає письмовий висновок, подаючи його також на розгляд Комітету з управління ризиками.

" Департамент комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, разом з підрозділом з комплаєнсу ІСП, перевіряє відповідність Політики винагороди чинним зовнішнім та внутрішнім положенням (включаючи Політиці винагороди Групи ІСП) та надає письмові висновки перед її поданням на затвердження Наглядовій Раді та Загальним Зборам Акціонерів.

" Департамент внутрішнього аудиту разом з підрозділом аудиту ІСП, на щорічній основі, перевіряє відповідність процедур впровадження системи винагороди відповідній Політиці повідомляючи Наглядову Раду про результати проведених перевірок.

5 Виплата винагороди у 2022 р. (1)

Загальна сума винагороди, виплачена членам Правління у 2022 р. (1)

Загальна річна (фіксована) винагорода членів Правління Банку, яка була виплачена протягом 2022 року становила 14 924 981.26 грн після вирахування податків та зборів та включала в себе основну заробітну плату та інші компенсаційні виплати згідно трудових договорів (витрати на оренду квартири, компенсація вартості квитків, медичне страхування, використання службового авто, витрат на відрядження та оформлення усіх дозвільних документів на працевлаштування в Україні).

Загальна річна (змінна) винагорода членів Правління Банку, яка була виплачена протягом 2022 року становила 0.00 грн після вирахування податків та зборів.

Відповідно до Політики винагороди 2022 р. та законодавчих положень "...у разі порушення показників капіталу, ліквідності, кредитного ризику, інвестицій, обмежень щодо здійснення операцій між Банком та пов'язаними з інвестором особами за субординованим боргом, ... якщо такі порушення сталися після 24 лютого 2022 року та спричинені негативним впливом "військової агресії Російської Федерації проти України" , Банк зобов'язаний дотримуватися обмежень, а саме не виплачувати бонуси, премії та інші додаткові матеріальні винагороди членам Правління Банку, за винятком виплат, які є фіксованими складовими винагороди...". Враховуючи негативний вплив від військової агресії Російської Федерації проти України на клієнтів Банку та значне зростання офіційного курсу національної валюти України до долара США, що спричинило перевищення нормативного значення нормативу Н7, то жодна змінна винагорода в 2022 р. членам Правління не нараховувалася.

5 Виплата винагороди у 2022 р. (2)

Загальна сума винагороди, виплачена членам Правління у 2022 р. (2)

Розмір змінної винагороди за результатами роботи у 2022 р. може бути визначений не раніше кінця 2-го кв. 2023 р. Основними критеріями для виплати будуть: дотримання вимог нормативно-правових актів НБУ, які діятимуть на момент виплати змінної винагороди, а саме показників капіталу, ліквідності, кредитного ризику, інвестицій, обмежень щодо здійснення операцій між Банком та пов'язаними з інвестором особами за субординованим боргом.

Нарахована членам Правління винагорода виплачувалась у безготівковій формі, шляхом перерахування на рахунки членів Правління, відкриті в АТ "ПРАВЕКС БАНК", в національній валюті України.

Протягом 2022 р.:

" додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій не виплачувалася,

" виплат зі звільнення членів Правління не було,
" винагород, наданих у негрошовій формі членам Правління, не було.

5 Виплата винагороди у 2022 р. (3)

Дати фактичної виплати винагороди у 2022 р.

Згідно з Положенням про оплату праці та преміювання працівників Банку, а також трудовими договорами, укладеними з членами Правління, винагорода виплачувалась двічі на місяць (1 та 16 числа кожного місяця, якщо ці дні припадають на вихідні дні, винагорода виплачувалась напередодні).

Факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди

Протягом 2022 року фактів використання банком права на відстрочення, повернення або зменшення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди не встановлено.

Однак, згідно Політики винагороди та заохочень Банку 2022 р., Банк залишає за собою право застосувати механізми запиту на повернення, а саме, повернення раніше виплачених бонусів, якщо це вимагається положеннями, як частина:

- о дисциплінарної ініціативи та норм передбачених для шахрайських дій або грубої недбалості з боку персоналу, з урахуванням відповідних юридичних, податкових та фіскальних характеристик;
- о дії, що протирічать законодавчим та регуляторним положенням, Статуту та Етичному кодексу, передбачені Банком, які призвели до "суттєвих збитків" для Банку або для клієнтів.

Ці механізми можуть бути застосовані протягом 5 років після виплати окремої частини (авансової або відстроченої) змінної частини винагороди.

6 Додаткова інформація (1)

Відвідування членами Правління засідань Правління та комітетів Правління у 2022 р.

1 Вступ

Огляд нормативно-правової бази

Звіт про винагороду членів Правління (Звіт) АТ "ПРАВЕКС БАНК" (Банк) було розроблено відповідно до наступних законодавчих, регуляторних та внутрішніх документів:

" Закон України "Про банки і банківську діяльність"

" Закон України "Про акціонерні товариства"

" Положення про політику винагороди в банку (Постанова Національного банку України (НБУ) №153 від 30.11.2020)

" Методичні рекомендації щодо організації корпоративного управління в банках України (Рішення Правління НБУ №814-рш від 03.12.2018)

" Статут Банку

" Політика винагороди Банку

" Керівні принципи Банку з винагороди та визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

Вимог щодо відображення інформації у звітах про винагороду, передбачені, в тому числі, Постановою НБУ №153, належним чином дотримано.

2 Склад Правління у 2022 р.

Протягом 2022 року змін у складі Правління не було.

Станом на 31.12.2022 склад Правління наступний:

1. п. Стефано Бурані - Голова Правління Банку.
2. п. Бабаєв С.З. - Заступник Голови Правління, керівник головного управління роздрібного бізнесу.
3. п. Крамарова С.М. - член Правління, керівник головного фінансового управління.
4. п. Джузеппе Даріо Капріолі - член Правління, керівник головного операційного управління.
5. п. Походзяєва О.Є. - член Правління, головний комплаєнс-менеджер - директор департаменту комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, відповідальний за проведення фінансового моніторингу.
6. п. Лещенко Р.І. - член Правління, керівник головного кредитного управління.

3 Структура системи винагороди (1)

Система винагороди членів Правління є частиною Політики винагороди Банку, яка розроблена та впроваджена відповідно до чинних законодавчих та регулятивних вимог та на підставі Політики винагороди єдиного акціонера Банку - Групи Інтеза Санпаоло (ІСП).

Винагорода, яка має бути виплачена членам Правління, відповідно до зазначеної системи винагороди, складається зі:

1. фіксованої складової (частина винагороди, яка має стабільний та безповоротний характер і визначається на основі заздалегідь встановлених та недискреційних критеріїв, таких як: умови договору, займана посада, посадові обов'язки, конкретний досвід та професіоналізм, здобуті працівником) - щорічна винагорода до вирахування податків та зборів, яка залежить від рівня професійного досвіду та стажу персоналу;
2. змінної складової (пов'язана з результатами діяльності працівника та залежить від фактично досягнутих результатів та взятих на себе ризиків), яка складається з короткострокової змінної складової, яка виплачується через системи заохочення - щорічні премії. Максимальна сума змінної частини винагороди загалом визначається як 100% від фіксованої частини винагороди за винятком ролей, що належать до підрозділів контролю компанії (усіх посад - керівних та не керівних), для яких призначається максимум 33% від фіксованої частини винагороди.

3 Структура системи винагороди (2)

УМОВИ ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАОХОЧЕННЯ

Системи заохочення персоналу Банку застосовуються за умови виконання мінімальних вимог до їх застосування, встановлених регулятором, і недосягнення навіть однієї з таких умов може призвести до незастосування Систем заохочення. В першу чергу, ці умови ґрунтуються на принципах, передбачених пруденційними нормами щодо міцності капіталу та ліквідності, тобто у відповідності з лімітами, встановленими як частина структури ризик-апетиту Групи ІСП, так і Банку, а також принципах фінансового сталого розвитку змінної частини, які полягають у перевірці наявності достатніх економіко-фінансових ресурсів для покриття витрат.

ОЦІНОЧНІ ЛИСТИ / КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ (КПЕ)

Система заохочення оформлюється через оціночні листи. В оціночних листах враховуються економіко-фінансові КПЕ (зростання, прибутковість, продуктивність та вартість ризику/сталій розвиток) та нефінансові КПЕ, які пов'язані зі стратегічними діями та проектами, які є сприяючими факторами для досягнення фінансових КПЕ або сприяють досягненню цілей бізнес-плану. Кожен КПЕ має вагомість на рівні не менше 10% для забезпечення відповідності цілі, при цьому максимальна вагомість може сягати 30 %. Економіко-фінансові КПЕ не застосовуються до підрозділів контролю компанії (оцінюються лише за нефінансовими КПЕ із загальною вагомістю 100%). Оцінка системи

показників ефективності охоплює період в один звітний рік. Однак у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України керівникам і працівникам у 2022 році не було призначено КПЕ.

Оцінка результатів та визначення індивідуального розміру винагороди для членів Правління (включаючи Голову Правління) є компетенцією Наглядової Ради у співпраці з відповідними підрозділами на рівні Банку, Управління міжнародних дочірніх банків (МДБ) та Групи ІСП.

3 Структура системи винагороди (3)

ІНШІ УМОВИ

" Виплата індивідуальних премій у будь-якому випадку здійснюється після перевірки відсутності так званих індивідуальних порушень. Невиконання індивідуальних умов допуску означає невиплату премії, нарахованої за звітний період, у якому було здійснено порушення та незастосування частин майбутніх нарахувань, що відносяться до того ж звітного періоду.

" Премія не виплачується, якщо загальний бал оцінки результатів роботи нижчий ніж 80% для тих, хто належить до бізнес-підрозділів та підрозділів управління, або нижче 90% для тих, хто належить до підрозділів контролю компанії.

" Премію, пропорційну відпрацьованому часу, можна виплачувати лише в тому випадку, якщо особа пропрацювала щонайменше шість місяців.

4 Учасники системи винагороди (1)

Відповідно до Політики винагороди Банку визначені наступні учасники системи винагороди:

Корпоративні органи Банку:

" Загальні Збори Акціонерів затверджують Політику винагороди Банку та річний звіт про винагороду членів Наглядової Ради, рівень фіксованої частини винагороди для Голови та членів Наглядової Ради.

" Наглядова Рада відповідає за затвердження та перегляд, принаймні раз на рік, Політики винагороди Банку, яка включає Правила визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, затвердження фіксованої частини винагороди, а також за затвердження та перегляд, у співпраці з підрозділом управління персоналом МДБ, змінної частини винагороди, нарахованої за звітний рік, і, у цьому контексті, також за встановлення КПЕ та цілей у оціночних листах, оцінку рівня досягнення цілей у порівнянні з встановленими цілями та сумами виплачуваної премії (якщо така є) для членів Правління (включно з Головою), керівників підрозділів контролю та працівників відділу внутрішнього аудиту; має право приймати рішення щодо часткової виплати, відстрочки, зменшення, скасування (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку) та / або повернення (якщо виплата була здійснена на основі інформації, яка згодом виявилася неправильною) вже сплаченої змінної частини винагороди, а також суми вихідних виплат, якщо такі є, Голові та членам Правління.

" Комітет Наглядової Ради з управління ризиками надає підтримку Наглядовій Раді під час аналізу Політики винагороди Банку, також, на основі висновку, отриманого від департаменту управління ризиками, з метою перевірки її взаємозв'язку з поточними та майбутніми ризиками, міцністю капіталу та рівня ліквідності Банку, здійснюючи додатковий акцент на системі винагороди членів Правління.

" 4 Учасники системи винагороди (2)

Структурні підрозділи Банку:

" Департамент управління персоналом та організаційними змінами відповідає за складання Політики винагороди Банку та забезпечення

її виконання.

" Департамент планування та контролю головного фінансового управління залучений у процес визначення Політики Банку задля забезпечення відповідності Систем заохочення зі стратегічними короткостроковими та середньостроковими цілями Банку і міцності капіталу та рівню ліквідності Банку та Групи.

" Департамент управління ризиками, разом з підрозділом з управління ризиками ІСП, оцінює узгодження системи винагороди та заохочень, здійснюючи додатковий акцент на системах винагород для членів Правління, зі структурою ризик-апетиту та враховує загальні ризики, показники капіталу та ліквідності (наприклад, перевіряє КПЕ, скориговані на ризики) та надає письмовий висновок, подаючи його також на розгляд Комітету з управління ризиками.

" Департамент комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, разом з підрозділом з комплаєнсу ІСП, перевіряє відповідність Політики винагороди чинним зовнішнім та внутрішнім положенням (включаючи Політиці винагороди Групи ІСП) та надає письмові висновки перед її поданням на затвердження Наглядовій Раді та Загальним Зборам Акціонерів.

" Департамент внутрішнього аудиту разом з підрозділом аудиту ІСП, на щорічній основі, перевіряє відповідність процедур впровадження системи винагороди відповідній Політиці повідомляючи Наглядову Раду про результати проведених перевірок.

5 Виплата винагороди у 2022 р. (1)

Загальна сума винагороди, виплачена членам Правління у 2022 р. (1)

Загальна річна (фіксована) винагорода членів Правління Банку, яка була виплачена протягом 2022 року становила 14 924 981.26 грн після вирахування податків та зборів та включала в себе основну заробітну плату та інші компенсаційні виплати згідно трудових договорів (витрати на оренду квартири, компенсація вартості квитків, медичне страхування, використання службового авто, витрат на відрядження та оформлення усіх дозвільних документів на працевлаштування в Україні).

Загальна річна (змінна) винагорода членів Правління Банку, яка була виплачена протягом 2022 року становила 0.00 грн після вирахування податків та зборів.

Відповідно до Політики винагороди 2022 р. та законодавчих положень "...у разі порушення показників капіталу, ліквідності, кредитного ризику, інвестицій, обмежень щодо здійснення операцій між Банком та пов'язаними з інвестором особами за субординованим боргом, ... якщо такі порушення сталися після 24 лютого 2022 року та спричинені негативним впливом "військової агресії Російської Федерації проти України" , Банк зобов'язаний дотримуватися обмежень, а саме не виплачувати бонуси, премії та інші додаткові матеріальні винагороди членам Правління Банку, за винятком виплат, які є фіксованими складовими винагороди...". Враховуючи негативний вплив від військової агресії Російської Федерації проти України на клієнтів Банку та значне зростання офіційного курсу національної валюти України до долара США, що спричинило перевищення нормативного значення нормативу Н7, то жодна змінна винагорода в 2022 р. членам Правління не нараховувалася.

5 Виплата винагороди у 2022 р. (2)

Загальна сума винагороди, виплачена членам Правління у 2022 р. (2)

Розмір змінної винагороди за результатами роботи у 2022 р. може бути визначений не раніше кінця 2-го кв. 2023 р. Основними критеріями для виплати будуть: дотримання вимог нормативно-правових актів НБУ, які діятимуть на момент виплати змінної винагороди, а саме показників капіталу, ліквідності, кредитного ризику, інвестицій, обмежень щодо здійснення операцій між Банком та пов'язаними з інвестором особами за субординованим боргом.

Нарахована членам Правління винагорода виплачувалась у безготівковій формі, шляхом перерахування на рахунки членів Правління,

відкриті в АТ "ПРАВЕКС БАНК", в національній валюті України.

Протягом 2022 р.:

- " додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій не виплачувалася,
- " виплат зі звільнення членів Правління не було,
- " винагород, наданих у негрошовій формі членам Правління, не було.

5 Виплата винагороди у 2022 р. (3)

Дати фактичної виплати винагороди у 2022 р.

Згідно з Положенням про оплату праці та преміювання працівників Банку, а також трудовими договорами, укладеними з членами Правління, винагорода виплачувалась двічі на місяць (1 та 16 числа кожного місяця, якщо ці дні припадають на вихідні дні, винагорода виплачувалась напередодні).

Факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди

Протягом 2022 року фактів використання банком права на відстрочення, повернення або зменшення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди не встановлено.

Однак, згідно Політики винагороди та заохочень Банку 2022 р., Банк залишає за собою право застосувати механізми запиту на повернення, а саме, повернення раніше виплачених бонусів, якщо це вимагається положеннями, як частина:

- о дисциплінарної ініціативи та норм передбачених для шахрайських дій або грубої недбалості з боку персоналу, з урахуванням відповідних юридичних, податкових та фіскальних характеристик;
- о дії, що протирічать законодавчим та регуляторним положенням, Статуту та Етичному кодексу, передбачені Банком, які призвели до "суттєвих збитків" для Банку або для клієнтів.

Ці механізми можуть бути застосовані протягом 5 років після виплати окремої частини (авансової або відстроченої) змінної частини винагороди.

6 Додаткова інформація (1)

Відвідування членами Правління засідань Правління та комітетів Правління у 2022 р.

1 Вступ

Огляд нормативно-правової бази

Звіт про винагороду членів Правління (Звіт) АТ "ПРАВЕКС БАНК" (Банк) було розроблено відповідно до наступних законодавчих, регулятивних та внутрішніх документів:

- " Закон України "Про банки і банківську діяльність"
- " Закон України "Про акціонерні товариства"
- " Положення про політику винагороди в банку (Постанова Національного банку України (НБУ) №153 від 30.11.2020)
- " Методичні рекомендації щодо організації корпоративного управління в банках України (Рішення Правління НБУ №814-рш від 03.12.2018)
- " Статут Банку
- " Політика винагороди Банку
- " Керівні принципи Банку з винагороди та визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

Вимог щодо відображення інформації у звітах про винагороду, передбачені, в тому числі, Постановою НБУ №153, належним чином

дотримано.

2 Склад Правління у 2022 р.

Протягом 2022 року змін у складі Правління не було.

Станом на 31.12.2022 склад Правління наступний:

1. п. Стефано Бурані - Голова Правління Банку.
2. п. Бабаєв С.З. - Заступник Голови Правління, керівник головного управління роздрібного бізнесу.
3. п. Крамарова С.М. - член Правління, керівник головного фінансового управління.
4. п. Джузеппе Даріо Капріолі - член Правління, керівник головного операційного управління.
5. п. Походзяєва О.Є. - член Правління, головний комплаєнс-менеджер - директор департаменту комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, відповідальний за проведення фінансового моніторингу.
6. п. Лещенко Р.І. - член Правління, керівник головного кредитного управління.

3 Структура системи винагороди (1)

Система винагороди членів Правління є частиною Політики винагороди Банку, яка розроблена та впроваджена відповідно до чинних законодавчих та регулятивних вимог та на підставі Політики винагороди єдиного акціонера Банку - Групи Інтеза Санпаоло (ІСП).

Винагорода, яка має бути виплачена членам Правління, відповідно до зазначеної системи винагороди, складається зі:

1. фіксованої складової (частина винагороди, яка має стабільний та безповоротний характер і визначається на основі заздалегідь встановлених та недискреційних критеріїв, таких як: умови договору, займана посада, посадові обов'язки, конкретний досвід та професіоналізм, здобуті працівником) - щорічна винагорода до вирахування податків та зборів, яка залежить від рівня професійного досвіду та стажу персоналу;
2. змінної складової (пов'язана з результатами діяльності працівника та залежить від фактично досягнутих результатів та взятих на себе ризиків), яка складається з короткострокової змінної складової, яка виплачується через системи заохочення - щорічні премії. Максимальна сума змінної частини винагороди загалом визначається як 100% від фіксованої частини винагороди за винятком ролей, що належать до підрозділів контролю компанії (усіх посад - керівних та не керівних), для яких призначається максимум 33% від фіксованої частини винагороди.

3 Структура системи винагороди (2)

УМОВИ ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАОХОЧЕННЯ

Системи заохочення персоналу Банку застосовуються за умови виконання мінімальних вимог до їх застосування, встановлених регулятором, і недосягнення навіть однієї з таких умов може призвести до незастосування Систем заохочення. В першу чергу, ці умови ґрунтуються на принципах, передбачених пруденційними нормами щодо міцності капіталу та ліквідності, тобто у відповідності з лімітами, встановленими як частина структури ризик-апетиту Групи ІСП, так і Банку, а також принципах фінансового сталого розвитку змінної частини, які полягають у перевірці наявності достатніх економіко-фінансових ресурсів для покриття витрат.

ОЦІНОЧНІ ЛИСТИ / КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ (КПЕ)

Система заохочення оформлюється через оціночні листи. В оціночних листах враховуються економіко-фінансові КПЕ (зростання, прибутковість, продуктивність та вартість ризику/сталій розвиток) та нефінансові КПЕ, які пов'язані зі стратегічними діями та проектами, які

є сприяючими факторами для досягнення фінансових КПЕ або сприяють досягненню цілей бізнес-плану. Кожен КПЕ має вагомість на рівні не менше 10% для забезпечення відповідності цілі, при цьому максимальна вагомість може сягати 30 %. Економіко-фінансові КПЕ не застосовуються до підрозділів контролю компанії (оцінюються лише за нефінансовими КПЕ із загальною вагомістю 100%). Оцінка системи показників ефективності охоплює період в один звітний рік. Однак у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України керівникам і працівникам у 2022 році не було призначено КПЕ.

Оцінка результатів та визначення індивідуального розміру винагороди для членів Правління (включаючи Голову Правління) є компетенцією Наглядової Ради у співпраці з відповідними підрозділами на рівні Банку, Управління міжнародних дочірніх банків (МДБ) та Групи ІСП.

3 Структура системи винагороди (3)

ІНШІ УМОВИ

" Виплата індивідуальних премій у будь-якому випадку здійснюється після перевірки відсутності так званих індивідуальних порушень. Невиконання індивідуальних умов допуску означає невиплату премії, нарахованої за звітний період, у якому було здійснено порушення та незастосування частин майбутніх нарахувань, що відносяться до того ж звітного періоду.

" Премія не виплачується, якщо загальний бал оцінки результатів роботи нижчий ніж 80% для тих, хто належить до бізнес-підрозділів та підрозділів управління, або нижче 90% для тих, хто належить до підрозділів контролю компанії.

" Премію, пропорційну відпрацьованому часу, можна виплачувати лише в тому випадку, якщо особа пропрацювала щонайменше шість місяців.

4 Учасники системи винагороди (1)

Відповідно до Політики винагороди Банку визначені наступні учасники системи винагороди:

Корпоративні органи Банку:

" Загальні Збори Акціонерів затверджують Політику винагороди Банку та річний звіт про винагороду членів Наглядової Ради, рівень фіксованої частини винагороди для Голови та членів Наглядової Ради.

" Наглядова Рада відповідає за затвердження та перегляд, принаймні раз на рік, Політики винагороди Банку, яка включає Правила визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, затвердження фіксованої частини винагороди, а також за затвердження та перегляд, у співпраці з підрозділом управління персоналом МДБ, змінної частини винагороди, нарахованої за звітний рік, і, у цьому контексті, також за встановлення КПЕ та цілей у оціночних листах, оцінку рівня досягнення цілей у порівнянні з встановленими цілями та сумами виплачуваної премії (якщо така є) для членів Правління (включно з Головою), керівників підрозділів контролю та працівників відділу внутрішнього аудиту; має право приймати рішення щодо часткової виплати, відстрочки, зменшення, скасування (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку) та / або повернення (якщо виплата була здійснена на основі інформації, яка згодом виявилася неправильною) вже сплаченої змінної частини винагороди, а також суми вихідних виплат, якщо такі є, Голові та членам Правління.

" Комітет Наглядової Ради з управління ризиками надає підтримку Наглядовій Раді під час аналізу Політики винагороди Банку, також, на основі висновку, отриманого від департаменту управління ризиками, з метою перевірки її взаємозв'язку з поточними та майбутніми ризиками, міцністю капіталу та рівня ліквідності Банку, здійснюючи додатковий акцент на системі винагороди членів Правління.

" 4 Учасники системи винагороди (2)

Структурні підрозділи Банку:

" Департамент управління персоналом та організаційними змінами відповідає за складання Політики винагороди Банку та забезпечення її виконання.

" Департамент планування та контролю головного фінансового управління залучений у процес визначення Політики Банку задля забезпечення відповідності Систем заохочення зі стратегічними короткостроковими та середньостроковими цілями Банку і міцності капіталу та рівню ліквідності Банку та Групи.

" Департамент управління ризиками, разом з підрозділом з управління ризиками ІСП, оцінює узгодження системи винагороди та заохочень, здійснюючи додатковий акцент на системах винагород для членів Правління, зі структурою ризик-апетиту та враховує загальні ризики, показники капіталу та ліквідності (наприклад, перевіряє КПЕ, скориговані на ризики) та надає письмовий висновок, подаючи його також на розгляд Комітету з управління ризиками.

" Департамент комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, разом з підрозділом з комплаєнсу ІСП, перевіряє відповідність Політики винагороди чинним зовнішнім та внутрішнім положенням (включаючи Політиці винагороди Групи ІСП) та надає письмові висновки перед її поданням на затвердження Наглядовій Раді та Загальним Зборам Акціонерів.

" Департамент внутрішнього аудиту разом з підрозділом аудиту ІСП, на щорічній основі, перевіряє відповідність процедур впровадження системи винагороди відповідній Політиці повідомляючи Наглядову Раду про результати проведених перевірок.

5 Виплата винагороди у 2022 р. (1)

Загальна сума винагороди, виплачена членам Правління у 2022 р. (1)

Загальна річна (фіксована) винагорода членів Правління Банку, яка була виплачена протягом 2022 року становила 14 924 981.26 грн після вирахування податків та зборів та включала в себе основну заробітну плату та інші компенсаційні виплати згідно трудових договорів (витрати на оренду квартири, компенсація вартості квитків, медичне страхування, використання службового авто, витрат на відрядження та оформлення усіх дозвільних документів на працевлаштування в Україні).

Загальна річна (змінна) винагорода членів Правління Банку, яка була виплачена протягом 2022 року становила 0.00 грн після вирахування податків та зборів.

Відповідно до Політики винагороди 2022 р. та законодавчих положень "...у разі порушення показників капіталу, ліквідності, кредитного ризику, інвестицій, обмежень щодо здійснення операцій між Банком та пов'язаними з інвестором особами за субординованим боргом, ... якщо такі порушення сталися після 24 лютого 2022 року та спричинені негативним впливом "військової агресії Російської Федерації проти України" , Банк зобов'язаний дотримуватися обмежень, а саме не виплачувати бонуси, премії та інші додаткові матеріальні винагороди членам Правління Банку, за винятком виплат, які є фіксованими складовими винагороди...". Враховуючи негативний вплив від військової агресії Російської Федерації проти України на клієнтів Банку та значне зростання офіційного курсу національної валюти України до долара США, що спричинило перевищення нормативного значення нормативу Н7, то жодна змінна винагорода в 2022 р. членам Правління не нараховувалася.

5 Виплата винагороди у 2022 р. (2)

Загальна сума винагороди, виплачена членам Правління у 2022 р. (2)

Розмір змінної винагороди за результатами роботи у 2022 р. може бути визначений не раніше кінця 2-го кв. 2023 р. Основними критеріями для виплати будуть: дотримання вимог нормативно-правових актів НБУ, які діятимуть на момент виплати змінної винагороди, а саме

показників капіталу, ліквідності, кредитного ризику, інвестицій, обмежень щодо здійснення операцій між Банком та пов'язаними з інвестором особами за субординованим боргом.

Нарахована членам Правління винагорода виплачувалась у безготівковій формі, шляхом перерахування на рахунки членів Правління, відкриті в АТ "ПРАВЕКС БАНК", в національній валюті України.

Протягом 2022 р.:

" додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій не виплачувалася,

" виплат зі звільнення членів Правління не було,

" винагород, наданих у негрошовій формі членам Правління, не було.

5 Виплата винагороди у 2022 р. (3)

Дати фактичної виплати винагороди у 2022 р.

Згідно з Положенням про оплату праці та преміювання працівників Банку, а також трудовими договорами, укладеними з членами Правління, винагорода виплачувалась двічі на місяць (1 та 16 числа кожного місяця, якщо ці дні припадають на вихідні дні, винагорода виплачувалась напередодні).

Факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди

Протягом 2022 року фактів використання банком права на відстрочення, повернення або зменшення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди не встановлено.

Однак, згідно Політики винагороди та заохочень Банку 2022 р., Банк залишає за собою право застосувати механізми запиту на повернення, а саме, повернення раніше виплачених бонусів, якщо це вимагається положеннями, як частина:

о дисциплінарної ініціативи та норм передбачених для шахрайських дій або грубої недбалості з боку персоналу, з урахуванням відповідних юридичних, податкових та фіскальних характеристик;

о дії, що протирічать законодавчим та регуляторним положенням, Статуту та Етичному кодексу, передбачені Банком, які призвели до "суттєвих збитків" для Банку або для клієнтів.

Ці механізми можуть бути застосовані протягом 5 років після виплати окремої частини (авансової або відстроченої) змінної частини винагороди.

6 Додаткова інформація (1)

Відвідування членами Правління засідань Правління та комітетів Правління у 2022 р.

П. Стефано Бурані: Правління - 34/38 (89%); КК- 38/44 (86%); КУНА - 24/26 (92%); КУКР - 10/13 (77%); КУАП - 17/19 (89%); КУОР - 4/4 (100%); КУЗ - 12/13 (92%); КУІБ - 2/2 (100%); ТК - 13/14 (93%).

П. Бабаєв С.З.: Правління - 36/38 (95%); КК- 34/36 (94%); КУНА - 20/22 (91%); КУКР - 12/13 (92%); КУАП - 17/19 (89%); КУОР - -; КУЗ - 10/13 (77%); КУІБ - 2/2 (100%); ТК - 1/1 (100%).

П. Крамарова С.М.: Правління - 35/38 (92%); КК- -; КУНА - 22/26 (85%); КУКР - 12/13 (92%); КУАП - 18/19 (95%); КУОР - 4/4 (100%); КУЗ - 12/13 (92%); КУІБ - 2/2 (100%); ТК - 14/14 (100%).

П. Джузеппе Даріо Капріолі: Правління - 33/38 (87%); КК- -; КУНА - -; КУКР - -; КУАП - -; КУОР - 4/4 (100%); КУЗ - 12/13 (92%); КУІБ - 2/2

(100%); ТК - 14/14 (100%).

П. Походзяєва О.Є.: Правління - 34/38 (89%); КК- 35/44 (80%); КУНА - 21/26 (81%); КУКР - 11/13 (85%); КУАП - 16/19 (84%); КУОР - 4/4 (100%); КУЗ - 10/13 (77%); КУІБ - 1/2 (50%); ТК - 13/14 (93%).

П. Лещенко Р.І.: Правління - 27/38 (71%); КК- 28/44 (64%); КУНА - 13/26 (50%); КУКР - 11/13 (85%); КУАП - 16/19 (84%); КУОР - -; КУЗ - 8/13 (61%); КУІБ - 1/2 (50%); ТК - -.

Середній показник: : Правління - 87%; КК- 81%; КУНА - 80%; КУКР - 86%; КУАП - 88%; КУОР - 100 %; КУЗ - 82 %; КУІБ - 83%; ТК - 97%.

Причинами відсутності членів Правління на засіданнях у 2022 р. були відпустка, лікарняний або відрядження.

Протягом звітного періоду фактів неприйнятної поведінки членів Правління (включаючи повідомлених конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди членів Правління не встановлено.

6 Додаткова інформація (2)

Програми заохочення (включаючи пенсійну програму)

Банком не передбачені додаткові програми заохочення членів Правління, зокрема, пенсійна програма.

Позики, кредити або гарантії, надані Банком членам Правління

Протягом 2022 року Банк не надавав членам Правління жодних позик, кредитів або гарантій.

Інформація щодо існуючих кредитів, позик та гарантій, отриманих у попередніх періодах:

Семен Бабаєв, керівник головного управління роздрібного бізнесу, Заступник Голови Правління, іпотечний кредит, станом на 31.12.2021 залишок у сумі 208 948,71 гривень, процентна ставка - 12%.

Факти порушення Політики винагороди або відхилення від умов оплати винагороди.

Протягом звітного періоду жодних відхилень від затверджених умов винагороди членів Правління не було та жодних порушень умов Політики винагороди Банку в частині оплати членам Правління виявлено не було.