

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наглядовою Радою АТ «ПРАВЕКС БАНК»
Протокол № 16_21 від 30.11.2021,
Питання 15 порядку денного

Акціонером АТ «ПРАВЕКС БАНК»
Рішення № 1/2022 від 14.01.2022

Реєстраційний номер документу № 275 від 17.12.2021



ПОЛІТИКА ВІНАГОРОД АТ «ПРАВЕКС БАНК»

Класифікація документу за рівнем безпеки: відкрита інформація.

Перелік змін:

Версія	Дата видання	Власник	Ключові зміни	Скасовані документи
4.0	17.12.2021	Департамент управління персоналом та організаційними змінами	Відповідно до змін у нормативно-правових технічних стандартах (RTS) щодо критеріїв визначення категорій працівників, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику установи	Відсутні

Розміщення документу:

<https://my.pravex.ua> – INTERNAL RULES & REGULATIONS BASE – Guidelines – Resource management

Дата набуття чинності: 14.06.2021

Перелік структурних підрозділів для погодження та розсилки:

	Список погодження	Список розсилання		Список погодження	Список розсилання
Голова Правління	☐	☐	Департамент управління персоналом та організаційними змінами	☐	☒
Головний бухгалтер	☐	☒	Департамент управління інформаційною безпекою та безперервністю бізнесу	☐	☒
Департамент внутрішнього аудиту	☐	☒	Головне управління роздрібного бізнесу	☐	☒
Департамент юридичної підтримки та генерального секретаріату	☐	☒	Головне управління корпоративного бізнесу	☐	☒
Департамент управління ризиками	☐	☒	Головне фінансове управління	☐	☒
Департамент комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом	☒	☒	Головне кредитне управління	☐	☒
Відділ зв'язків з громадськістю та маркетингу	☐	☒	Головне операційне управління	☐	☒

1.	ПРАВОВЕ ОБҐРУНТУВАННЯ.....	4
2.	ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ	6
3.	ПОРЯДОК ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ.....	6
3.1	Роль Корпоративних органів та підрозділів	6
3.1.a	Загальні збори акціонерів	6
3.1.b	Наглядова Рада	6
3.1.c	Комітет з управління ризиками	7
3.2	Департамент управління персоналом та організаційними змінами	7
3.3	Департамент планування та контролю	7
3.4	Департамент управління ризиками	7
3.5	Департамент комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом	8
3.6	Департамент внутрішнього аудиту	8
4.	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ КОРПОРАТИВНИХ ОРГАНІВ	8
5.	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ АТ «ПРАВЕКС БАНК»	9
	Розділ А – Принципи, системи та інструменти винагороди.....	9
5.1	Цілі та принципи Політики винагороди.....	9
5.2	Сегментація персоналу	11
5.3	Елементи винагороди.....	12
5.3.1	Фіксована частина винагороди	12
5.3.2	Змінна частина винагороди	12
5.4	Схема оплати праці	13
5.4.1	Загальні критерії	13
5.4.2	Співвідношення змінної та фіксованої частини винагороди	13
	<i>Персонал, для якого максимальна змінна сума фіксованої оплати праці збільшується не більше ніж на 200%</i>	14
5.5	Системи заохочення персоналу Банку.....	14
5.5.1	Умови застосування Системи заохочення (поріг)	15
5.5.2	Фінансування систем заохочення	16
5.5.3	Річна система заохочення для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику та керівників середньої ланки.....	17
5.5.3.1.	Система заохочення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку в ситуації збитків.....	21
5.5.3.2.	Система заохочення для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку і керівників середньої ланки нових компаній (стартапів).....	21
5.5.4	Система заохочення фахівців.....	21
5.5.5	Умови допуску на рівні працівника	22
5.5.6	Умови малус.....	22
5.5.7	Механізми запиту на повернення	23
5.6	Способи виплати короткострокової змінної частини винагороди	23
5.7	Довгострокові плани заохочення	27
5.8	Розірвання трудового договору	27
5.8.1	Вихідна допомога	27
5.8.1.1	Визначення	27
5.8.1.2	Максимальні ліміти	28
5.8.1.3	Включення вихідної допомоги до змінної частини винагороди	28
5.8.1.4	Методи виплати	29
5.8.1.5	Критерії.....	29
5.9	Заборона використання стратегій хеджування.....	29
	Розділ В - Правила визначення працівників, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.....	31
5.10.	Область застосування.....	32
5.11.	Визначення та обґрунтування застосування	32
5.11.1	Управлінська відповідальність	32
5.11.2	Підрозділ контролю	33
5.11.3	Підпорядкований підрозділ контролю	33
5.11.4	Суттєвий бізнес-підрозділ.....	33
5.11.5	Підпорядкований бізнес-підрозділ або підпорядкований операційний підрозділ/підрозділ компанії.....	34
5.12.	Застосування правил на рівні Банку.....	34
5.12.1	Якісні критерії	34
5.12.3	Додаткові критерії	36
5.12.3	Кількісні критерії	36
6.	ЗВІТ ЩОДО ВИНАГОРОДИ	37

1. Правове обґрунтування

Питання оплати праці фінансових посередників привертає все більше уваги міжнародних органів та органів регулювання, які спонукають емітентів цінних паперів та посередників затверджувати системи, які б відповідали принципам зміцнення після економічної та фінансової кризи, регулювали процеси складання та затвердження Політики винагороди, її структуру та прозорість.

Зокрема, відповідно до цих принципів, системи оплати праці повинні враховувати теперішні та майбутні ризики, рівень потужності капіталу кожного посередника та гарантувати винагороди з урахуванням фактично досягнутих результатів та їх утримання протягом певного проміжку часу.

Політика винагороди АТ «ПРАВЕКС БАНК» регулюється такими нормативними положеннями:

1.1 Місцеві законодавчі акти:

- Закон України «Про акціонерні товариства»;
- Закон України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки» (до 01 липня 2021 року відомий як Закон України «Про цінні папери і фондову біржу»);
- Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затверджене Постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 р. № 64;
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затверджене Постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 р. № 88;
- Методичні рекомендації щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалені Рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 р. № 814-рш;
- Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затверджене Постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 р. № 153;
- Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку «Про затвердження Вимог (правил) щодо здійснення діяльності з торгівлі цінними паперами: брокерської діяльності, дилерської діяльності, андеррайтингу, управління цінними паперами» № 640 від 03.11.2020 р.;
- Кодекс Законів про Працю України.

1.2 Європейські нормативні положення

- Директива (ЄС) 2019/878 Європейського парламенту та Ради від 20 травня 2019 року (CRD V) про внесення змін до Директиви 2013/36/EU (CRD IV) щодо звільнених від оподаткування підприємств, фінансових холдингових компаній, змішаних фінансових холдингових компаній, винагороди, наглядових заходів та повноважень, а також заходів щодо збереження капіталу;
- Регламент (ЄС) 2019/876 Європейського парламенту та Ради від 20 травня 2019 року про внесення змін до Регламенту (ЄС) № 575/2013 (CRR) щодо коефіцієнта леведжу, чистого коефіцієнта стабільного фінансування, вимог до власних коштів та зобов'язань, кредитного ризику контрагента, ринкового ризику, ризиків до основних контрагентів, ризиків до підприємств спільного інвестування, значних ризиків, вимог до звітності та розкриття інформації, та Регламент (ЄС) № 648/2012;
- Регламент Ради (ЄС) № 1024/2013 від 15 жовтня 2013 року, який покладає на Європейський центральний банк конкретні завдання щодо політики щодо пруденційного нагляду за кредитними установами (RMVU);
- Регламент (ЄС) 2019/2088 про розкриття інформації, що стосується стійкості у секторі фінансових послуг, опубліковане в 2019 році та чинне з 2021 року, яке встановлює, серед іншого, що учасники фінансового ринку повинні включати інформацію до своєї політики винагороди про те, як ця політика узгоджується з інтеграцією ризиків сталого розвитку;
- Делегований Регламент Комісії (ЄС) № 923/2021 від 25 березня 2021 року, щодо імплементації та інтеграції Директиви 2019/878 Європейського парламенту щодо регуляторних технічних стандартів (RTS), які забезпечують якісні та відповідні кількісні критерії для визначення категорій працівників, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику організації. Такий Регламент був опублікований в Офіційному віснику Європейського Союзу від 9 червня 2021 року і замінює Делегований регламент Комісії (UE) № 604/2014;
- Делегований Регламент Комісії (ЄС) № 527/2014 від 12 березня 2014 року, що доповнює Директиву (ЄС) № 2013/36/EU Європейського Парламенту і Ради у частині технічних стандартів, що визначають класи інструментів та належним чином відображують постійну якість кредиту організації та можуть використовуватися для змінного показника оплати праці;
- Делегований регламент Комісії (ЄС) 2017/565 від 25 квітня 2016 року, що доповнює Директиву 2014/65/EU Європейського парламенту і Ради у частині організаційних вимог та робочих умов інвестиційних компаній та визначення термінів, що використовуються у цій Директиві;

- Рекомендація ЕВА/GL/2021/04 Європейського банківського управління («Інструкції з ефективних правил оплати праці відповідно до Директиви 2013/36/EU опублікованої в липні 2021 року та починаючої діяти з 31 грудня 2021 року.

1.3 Італійські нормативні положення:

- Циркуляр № 285 від 17 грудня 2013 року, виданий Банком Італії, «Положення щодо політик винагороди».

1.4 Положення Групи Інтеза Санпаоло:

- «Керівні принципи з винагороди та визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику»;
- «Звіт Інтеза Санпаоло про політику винагород та виплачені відшкодування», який включає Політику винагород ІСП, а також Правила визначення категорій працівників, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику;
- «Порядок винагороди» складається з:
 - Розділу А, в якому розглядаються Принципи, системи та інструменти винагороди для всіх працівників Групи та певні категорії, що регулюються агентськими договорами;
 - Розділу В, в якому розглядаються Правила визначення категорій працівників, професійна діяльність яких має значний вплив як на профіль ризику Групи Інтеза Санпаоло, на рівні суб-консолідуємих Груп, так і Банків, які не мають власної політики винагород.

У разі необхідності, до цих розділів додаються Технічні правила, що передбачають положення щодо запровадження (визначені у спеціальних таблицях), які визначають робочий зміст Політик винагород для забезпечення їх точного виконання.

1.5 Положення АТ «ПРАВЕКС БАНК»:

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

1.6 Доповнюють джерела такі документи:

- Принципи ефективних систем оплати праці, видані Форумом фінансової стабільності (зараз - Рада з фінансової стабільності) 2 квітня 2009 року;
- Принципи ефективних систем оплати праці, Стандарти запровадження, видані Радою з фінансової стабільності 25 вересня 2009 року;
- Принципи оплати праці та стандарти методик оцінювання, видані Базельським комітетом банківського нагляду у січні 2010 року;
- Додаткові інструкції до Принципів та стандартів Ради фінансової стабільності щодо ефективного порядку виплати компенсацій - використання інструментів компенсації для вирішення ризиків неправомірної поведінки, виданих Радою фінансової стабільності 9 березня 2018 року.

2. Визначення термінів

Термін	Визначення
Банк	АТ «ПРАВЕКС БАНК»
ІСП	Інтеза Санпаоло С.п.А. (Intesa Sanpaolo SpA)
Група ІСП	Інтеза Санпаоло С.п.А. разом з дочірніми підприємствами, включаючи АТ «ПРАВЕКС БАНК»
УМДБ або Управління	Управління міжнародних дочірніх банків
Політики АТ «ПРАВЕКС БАНК»	Політика винагороди АТ «ПРАВЕКС БАНК»
Політики винагороди Групи ІСП або Політики ІСП	Політики винагород, затверджені Інтеза Санпаоло С.п.А, що поширюються на ІСП та всі Дочірні банки, у чинній редакції. Політики ІСП включають також Правила визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику.
Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи	Працівники, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи Інтеза Санпаоло, визначені відповідно до CRD V та Регламенту ЕС № 923/2021.
Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку	Працівники, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику АТ «ПРАВЕКС БАНК». Серед осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, ті хто мають значний вплив також на профіль ризику Групи Інтеза Санпаоло, називаються особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи.
Корпоративні підрозділи контролю	Департамент внутрішнього аудиту, департамент управління ризиками, департамент комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом.
Корпоративні органи	Загальні збори акціонерів, Наглядова Рада, Правління.

3. Порядок затвердження та реалізації Політики винагороди

Відповідно до «Керівних принципів з винагороди та визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику», прийнятих до уваги Банком, а також чинних Керівних принципів АТ «ПРАВЕКС БАНК» з винагороди, заохочення та визначення категорій працівників, діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (далі – Керівні принципи Банку), які час від часу затверджуються Наглядовою Радою, нижче описані основні ролі та обов'язки корпоративних органів, підрозділів/департаментів Банку, щодо затвердження та впровадження Політики винагороди АТ «ПРАВЕКС БАНК».

Важливо відзначити, що Керівні принципи Банку разом із Політикою винагород Банку становлять основу систем винагород, прийнятих з метою забезпечення надійного, розважливого управління компанією, відповідно до інтересів усіх акціонерів, а також відповідно до критеріїв рівності, сталого розвитку та конкурентоспроможності.

3.1 Роль Корпоративних органів та підрозділів

3.1.a Загальні збори акціонерів

Загальні збори акціонерів затверджують:

- Політику винагороди, а також річний звіт з винагороди членів Наглядової Ради. Інформація яка має бути включена до цього звіту, описана у розділі 5;
- Рівень фіксованої частини винагороди для Голови та членів Наглядової Ради.

3.1.b Наглядова Рада

Наглядова Рада:

- відповідає за затвердження та перегляд, принаймні раз на рік, Політики винагороди АТ «ПРАВЕКС БАНК», яка включає Правила визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку;
- відповідає, якщо це узгоджується з Політикою винагород Групи ІСП, за встановлення лімітів співвідношення між змінною та фіксованою частинами винагороди, що застосовуються до окремих працівників на рівні більше ніж 100 %,

але менше 200 % (застосовується лише для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи ІСП);

- здійснює нагляд за запровадженням правил винагороди, перевіряє процедури та фактичні дії, пов'язані з виплатою винагороди та дотриманням вимог Політик Банку та Групи ІСП, враховуючи довгострокові інтереси Акціонерів, середньо- та довгострокові стратегії та корпоративні цілі Банку та профіль його ризику;
- відповідає за затвердження переліку Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, які визначаються за критеріями, передбаченими Рішенням Правління Національного банку України № 814-рш від 03.12.2018, з урахуванням винятків (за наявності);
- затверджує рівень фіксованої частини винагороди для членів Правління (у тому числі Голови), керівників Підрозділів контролю та працівників департаменту внутрішнього аудиту;
- стосовно Голови та інших членів Правління, керівників підрозділів контролю та працівників департаменту внутрішнього аудиту, відповідає за затвердження та перегляд, у співпраці з підрозділом управління персоналом Управління МДБ, розподілу КПЕ та цілей у оціночних листах, оцінку рівня досягнення цілей у порівнянні з встановленими цілями та сумами виплачуваної премії (якщо така є);
- 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 неправильно) вже сплаченої змінної частини винагороди, а також суми вихідних виплат, якщо такі є, Голові та членам Правління;
- затверджує вихідні виплати, якщо такі є, для членів Правління (включаючи Голову Правління) та керівників підрозділів контролю;
- інформується, принаймні щорічно, про фінансування преміального фонду на рівні Банку;
- відповідає за оцінку, принаймні раз на рік, реалізації Політики винагороди Банку та звітує про результати оцінки Національному банку України;
- затверджує звіт про винагороду членів Правління. Інформація стосовно цього звіту розміщена у розділі 5.

3.1.с Комітет з управління ризиками

Комітет з управління ризиками (створений у складі Наглядової Ради) надає підтримку Наглядовій Раді під час аналізу Політик АТ «ПРАВЕКС БАНК», також на основі висновку отриманого від департаменту управління ризиками, з метою перевірки їх взаємозв'язку з поточними та майбутніми ризиками, потужністю капіталу та рівня ліквідності Банку, роблячи додатковий акцент на системи винагороди членів Правління.

3.2 Департамент управління персоналом та організаційними змінами

Департамент управління персоналом та організаційними змінами відповідає за:

- складання Політик винагороди АТ «ПРАВЕКС БАНК» та забезпечення їх виконання;
- визначення (та принаймні один раз на рік перегляд) переліку Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, які визначаються за критеріями, передбаченими Рішенням Правління Національного банку України № 814-рш від 03.12.2018, з урахуванням винятків (за наявності) та його надання департаменту управління персоналом УМДБ;
- пропонування Наглядовій Раді рівня фіксованої частини винагороди для членів Правління (включаючи Голову Правління), керівників підрозділів контролю та працівників департаменту внутрішнього аудиту;
- стосовно Голови та інших членів Правління, керівників підрозділів контролю та працівників департаменту внутрішнього аудиту, у співпраці з підрозділом управління персоналом Управління МДБ, пропонування Наглядовій Раді розподілу показників ефективності та цілей у оціночних листах, оцінку рівня досягнення цілей у порівнянні з встановленими цілями та сумами виплачуваної премії;
- підтримку Наглядової Ради у визначенні вихідних виплат, якщо такі є, для членів Правління (включаючи Голову Правління) та керівників підрозділів контролю;
- інформування Наглядової Ради, принаймні раз на рік, про фінансування преміального фонду на рівні Банку.

3.3 Департамент планування та контролю

Департамент планування та контролю, разом з департаментом планування та контролю Управління залучений у процес визначення Політик АТ «ПРАВЕКС БАНК» задля забезпечення відповідності Систем заохочення:

- зі стратегічними короткостроковими та середньостроковими цілями Банку;
- потужності капіталу та рівню ліквідності Банку та Групи.

Департамент планування та контролю разом з департаментом планування та контролю Управління надає підтримку відповідальним департаментам під час визначення (та періодичного моніторингу) параметрів, які використовуються для оцінки досягнення цільових показників, що є підставою виплати заохочень.

3.4 Департамент управління ризиками

Департамент управління ризиками, разом з підрозділом з управління ризиками ІСП:

- оцінює щоб системи винагороди, при цьому роблячи додатковий акцент на системах винагород для членів Правління, узгоджувалися зі структурою ризик-апетиту та враховує загальні ризики, показники капіталу та ліквідності (наприклад, перевіряють КПЕ, скориговані на ризики) та надає письмовий висновок, подаючи його також на розгляд комітету з управління ризиками;
- бере участь в коригуванні показників змінної частини винагороди на основі фактичних даних.

3.5 Департамент комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом

Департамент комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, разом з підрозділом з комплаєнсу ІСП:

- перевіряє відповідність Політик чинним зовнішнім та внутрішнім положенням (включаючи Політиці винагород Групи ІСП) та надає письмові висновки перед поданням їх на затвердження Наглядовій Раді та Загальним зборам акціонерів;
- оцінює відповідність переліку Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, чинним зовнішнім положенням та надає письмові висновки.

3.6 Департамент внутрішнього аудиту

Щорічно Департамент внутрішнього аудиту разом з підрозділом ІСП, що відповідає за аудит, перевіряє відповідність процедур впровадження систем винагороди відповідній Політиці¹, і в цьому ж контексті, також перевіряє правильність реалізації процедури визначення Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, повідомляючи Наглядову Раду про результати проведених перевірок.

4. Політика винагороди корпоративних органів

Винагорода членів корпоративних органів Банку, відповідно до Політики винагороди Групи ІСП, визначається в Інтеза Санпаоло мажоритарними акціонерами та суб'єктами, відповідальними за діяльність з управління та координації, відповідно до законодавчих норм та положень про банківську діяльність.

Члени Наглядової Ради отримують фіксовану винагороду відповідно до покладених на них обов'язків та зобов'язань.

Змінна частина винагороди, премії за результат, можливість участі у розподілі прибутку або опціонів на придбання акцій за заздалегідь визначеними цінами не передбачаються для членів Наглядової Ради. Винятки з цього правила передбачаються лише на обґрунтованих підставах відповідно до Політики винагороди Групи ІСП та відповідних чинних норм регулювання.

Члени Наглядової Ради зазвичай мають право на відшкодування витрат, понесених у зв'язку із виконанням обов'язків.

Строк дії угод з членами корпоративних органів визначається індивідуально у кожному окремому випадку.

¹ Варто зазначити, що незалежне зовнішнє оцінювання виплати винагороди не проводиться.

5. Політика винагороди АТ «ПРАВЕКС БАНК»

Відповідно до Політики винагороди Групи, дана глава описує Принципи, системи та інструменти винагороди (Розділ А) та Правила визначення працівників, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику АТ «ПРАВЕКС БАНК» (Розділ В); Ці два розділи разом представляють загальну політику винагороди АТ «ПРАВЕКС БАНК».

Розділ А – Принципи, системи та інструменти винагороди

У цьому розділі описані принципи, системи та інструменти винагороди на 2021 рік, які поширюються на всіх працівників Банку.

5.1 Цілі та принципи Політики винагороди

Відповідно до принципів, затверджених Групою ІСП, Політика винагороди АТ «ПРАВЕКС БАНК» ґрунтується на таких принципах:



ІНТЕРЕСИ АКЦІОНЕРІВ

Узгодження дій керівництва та працівників з інтересами всіх **Акціонерів**, звертаючи особливу увагу на створення цінності для **Акціонерів** та соціальні наслідки для **Спільнот**



СПІВВІДНОШЕННЯ МІЖ ВИНАГОРОДОЮ ТА ПРИЙНЯТТЯМ РИЗИКІВ

- Спрямування поведінки керівництва та персоналу на досягнення цілей у рамках правил, спрямованих на контроль корпоративних ризиків
- Система винагороди, узгоджена з розсудливою політикою управління фінансовими та не фінансовими ризиками (включаючи юридичні та репутаційні ризики), відповідно до принципів, визначених структурою ризик-апетиту Банку та Групи ІСП
- визначення достатньо високого рівня фіксованої частини винагороди, який би дозволив суттєво знижувати змінну частину, навіть до нуля, за певних умов



УЗГОДЖЕННЯ З СЕРЕДНЬО- ТА ДОВГОСТРОКОВИМИ ЦІЛЯМИ з урахуванням допустимих рівнів ризику як Банку, так і Групи ІСП

- визначення Системи заохочення для стимулювання ефективності з **багаторічним періодом нарахування**, поширення середньо- та довгострокових результатів після реалізації бізнес-плану Групи ІСП



ВІДЗНАКИ

- **гнучкість винагород**: премії, пов'язані з досягнутими результатами та взятими на себе ризиками
- **конкурентоспроможність**: концентрація на ключових працівниках з високим рівнем навичок управління, для яких забезпечуються конкурентоспроможний діапазон заробітної плати у порівнянні з референтним ринком
- **відзначення найефективніших** працівників преміями, вищими за середні



РІВНІСТЬ ТА СПРАВЕДЛИВІСТЬ

- **співвідношення** між фіксованою частиною винагороди та рівнем відповідальності, що визначається загальною системою категоризації або за стажом роботи/посадою
- **розмежування** діапазону заробітної плати та коефіцієнтом співвідношення змінної частини винагороди до загальної суми винагороди, з урахуванням професійних категорій та/або географії ринку (якщо це доречно) у ідентичній категорії, або стажом роботи/посадою



ГЕНДЕРНИЙ НЕЙТРАЛІТЕТ

- **визнання рівного рівня винагороди** за ті самі види діяльності, що здійснюються незалежно від статі
- увага до **гендерного розриву в оплаті праці** та його **розвитку з часом**



СТАЛИЙ РОЗВИТОК: зниження витрат внаслідок застосування політик до показників, сумісних із наявними економічними та фінансовими засобами

- вибіркова перевірка фіксованої частини винагороди із застосуванням **порівняння** з іншими на ринку
- механізми **коригування видатків** на загальні резерви на виплату заохочення відповідно до прибутковості та результатів, досягнутих як Банком, так і Групою ІСП
- **належні верхні показники** як загальної суми заохочень, так і окремих премій



ДОТРИМАННЯ НОРМАТИВНИХ ВИМОГ

- дотримання **правових та регуляторних вимог, Кодексів поведінки та інших положень саморегулювання**, з особливою увагою на осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, Банку та корпоративні підрозділи контролю
- **чесність у відносинах з клієнтами**

Банк, нарівні з Групою Інтеза Санпаоло, приділяє значну увагу питанню «Різноманітності та інклюзивності» і прагне впровадити та поширити, як у Банку, так і поза його межами, політику на користь включення всіх форм різноманітності. У зв'язку з цим, у 2021 році Банк, відповідно до Інтези СанПаоло, прийме «Принципи різноманітності та інклюзивності», в рамках яких Банк візьме конкретні зобов'язання, спрямовані на забезпечення гендерної рівності в процесах управління персоналом та підбором кадрових ресурсів. Виконання цих зобов'язань періодично контролюється, також з метою встановлення коригувальних заходів.

Банк застосовує гендерно нейтральну політику винагород, яка сприяє забезпеченню повної рівності серед персоналу. Політика забезпечує, що для ідентичної роботи персонал має однаковий рівень винагороди, також з точки зору умов щодо її присудження та виплати.

Зокрема, Банк гарантує, що визначення системи винагороди та прийняття рішень щодо винагороди не залежать від статі (а також від будь-якої іншої форми різноманітності, такої як емоційно-сексуальна орієнтація, сімейний стан та сімейне становище, вік, етнічна приналежність, релігійні переконання, членство в політичних та профспілкових організаціях, соціально-економічні умови, національність, мова, культурне походження, фізичний та психологічний стан чи будь-яка інша характеристика людини, також пов'язана з вираженням її думки) і засновані на заслугах та професійних навичках, та натхнені принципами справедливості.

Для того, щоб зробити можливим застосування гендерно нейтральної політики та мати можливість оцінити її ефективність, Банк відповідно до Групи приймає:

1. Систему для оцінювання організаційних позицій, яка враховує обов'язки та ступінь їх складності, притаманні для різних ролей.
Зокрема, для категорії керівників, Група прийняла Загальну систему грейдів (див. нижче), яка ґрунтується на групуванні в однорідні кластери керівних посад, що схожі за рівнем складності та відповідальності, притаманних цим посадам, та які оцінюються за методологією IPE (міжнародної системи оцінки посад). Разом з тим, кластер фахівців сегментується на основі рівня досвіду, тобто ступеня складності виконуваної роботи, за яку відповідає працівник, або його професійного рівня;
2. Для кластера керівників, ринкові показники винагороди співвідносяться з діапазоном для кожного загального грейда та диференційовані відповідно до професійної категорії, до якої вони належать, та відповідно до географії ролі. З іншого боку, що стосується кластера фахівців ринкові показники винагороди диференціюються на основі професійної категорії, до якої вони належать, і, коли це доречно, географії ролі;
3. системи заохочення / винагороди, пов'язані з об'єктивними параметрами, які, таким чином, дозволяють визнати заслуги та результати.

5.2 Сегментація персоналу

Політика винагороди АТ «ПРАВЕКС БАНК» ґрунтується на алгоритмі сегментації персоналу, який дозволяє оперативно адаптувати принцип винагороди найдостойніших та принцип відповідності для розмежування загальної суми винагороди та впорядкування механізмів виплат, притаманних певним категоріям працівників, при цьому особлива увага приділяється також важливості нормативно-правовим принципам, для яких передбачені жорсткіші вимоги.

Розподілення працівників на макро-сегменти також дозволяє врахувати винагороду та умови праці працівників як при відмові від політики в конкретних системах винагороди, так і при прийнятті рішень щодо винагороди, враховуючи індивідуальні вимоги для кожного макро-сегменту.

При застосуванні даного алгоритму визначають наступні макро-сегменти:

- Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику;
- Керівники середньої ланки;
- Фахівці (усі інші ролі окрім осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику та керівників середньої ланки);
- Працівники мережі.

Станом на 1 січня 2021 року особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку було визначено 20 осіб, серед яких 2 особи є також особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи.

Інші керівники середньої ланки, це ті – які не відносяться до сегменту осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, та за категорією посади відповідно до загальної системи грейдерів, прийнятої Групою ІСП, обіймають посаду:

- старшого директора, це роль яка визначає політику та плани щодо бізнесу/функції (підрозділу) та керує їх виконанням через управління відповідальністю за трудові та економічні ресурси;

- керівника², це роль це роль яка визначає або сприяє визначенню програм та планів для свого власного організаційного підрозділу, також при взаємодії з іншими корпоративними підрозділами, та забезпечує їх виконання шляхом управління людськими ресурсами та, можливо, фінансовими ресурсами.

На період визначення всіма організаційними підрозділами категорій, до яких буде віднесена та чи інша посада, всі особи, які відповідають за організаційний підрозділ, вважаються керівниками середньої ланки.

5.3 Елементи винагороди

Винагорода працівників поділяється на такі категорії:

- фіксована частина;
- змінна частина.

5.3.1 Фіксована частина винагороди

Фіксована частина - це частина винагороди, яка є сталою та безвідкличною і визначається на основі заздалегідь встановлених та обов'язкових критеріїв, таких як: умови договору, займана посада, покладені обов'язки, конкретний досвід та професіоналізм, здобуті працівником.

Фіксованою частиною винагороди вважається:

- щорічна винагорода до вирахування податків та зборів**, яка залежить від рівня професійного досвіду та стажу персоналу;
- доплата**, що призначається в обов'язковому порядку і не прив'язана до жодного показника ефективності. Цей тип фіксованої частини винагороди призначається працівникам-експатріантам для покриття різниці у вартості, якості життя та/або рівня винагороди на цільовому референтному ринку;
- доплата та/або **винагорода, що виплачується, якщо людина обіймає посаду у корпоративних органах**, за умови, що вона не повертається компаніям, до яких вона належить;
- премії**, призначені для підвищення мотивації та лояльності персоналу. Призначаються в обов'язковому порядку. Вони можуть мати договірний характер (наприклад, додаткова пенсія, пільги на охорону здоров'я тощо) або бути результатом рішень щодо політики винагороди (наприклад, службовий автомобіль, житло тощо) і, тому, по різному застосовуються до різних категорій працівників.

Доплати працівникам-експатріантам спрямовані на забезпечення рівної оплати чистої винагороди, отриманої в країні походження та в цільовій країні, покриття різниці у вартості, якості життя та/або рівня винагороди на цільовому референтному ринку.

Доплати є фіксованою частиною винагороди через те що вони:

- призначаються усім працівникам-експатріантам у разі негативної різниці між винагородою в цільовій країні та країні походження;
- не прив'язані до будь-яких показників ефективності;
- визначені на основі заздалегідь визначених та специфічних для країни параметрів, наданих спеціалізованою консалтинговою фірмою;
- повідомляються зацікавленим сторонам за допомогою індивідуального листа;
- виплачується до тих пір поки особа продовжує проживати у відповідній країні.

5.3.2 Змінна частина винагороди

Змінна складова прив'язана до ефективності працівника та залежить від фактично досягнутих результатів і доцільно взятих на себе ризиків, та складається з:

- короткострокової змінної складової, яка виплачується через системи заохочення (див. п. 5.5);
- всі короткострокові та довгострокові складові, прив'язані до стажу роботи в компанії (угоди про відсутність конкуренції, разові утримання та інші подібні угоди) або надзвичайні угоди (вхідні бонуси);
- виплати на власний розсуд.

Крім того, для працівників-експатріантів із Італії, які мають італійські трудові контракти, також передбачені довгострокові змінні складові, які виплачуються через:

- План за результатами роботи (ROR), який застосовується до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи³ та ключових керівників⁴;

² Необхідно зазначити, що в даному контексті «керівником» є ті працівники, які визначені такими відповідно до Загальної системи ґрейдерів Групи ІСП на основі вагомості ролі, визначеною Міжнародною системою оцінки посад Мерсера.

³ Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи – це ті, які були визначені такими під час призначення довгострокової змінної частини.

⁴ Ключові керівники – це ті виконавчі директори, які під час призначення довгострокової змінної частини винагороди не були особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи. Визначення поняття «виконавчі директори» див. у пункті 5.10.1.

- План LECOIP 2.0 застосовується до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, керівників середньої ланки (не віднесених до POP) та іншого персоналу.

Розмежування змінної частини винагороди на короткострокову та довгострокову сприяє залученню та утриманню персоналу, дозволяючи оцінити результативність діяльності протягом більше ніж річного періоду нарахування та середньострокові результати, що впливають з реалізація бізнес-плану для спільного використання.

Варто зазначити, що відповідно до Політик Групи ІСП, **Гарантовані премії** не передбачаються.

Слід звернути особливу увагу на такі види змінної частини винагороди:

- **Вхідні бонуси** - це разова премія, що може виплачуватися під час найму для залучення нових працівників, яка не виключає здійснення точної оцінки та аналіз ринкових цін. Відповідно до Політик Групи ІСП, цей вид премій не регулюється жодними вимогами, які застосовуються до змінної частини винагороди, зокрема до вимог щодо верхньої межі винагороди та схем виплат, якщо вони виплачуються одним платежем (так звана **заохочувальна премія**). Слід зазначити, що згадана вище премія може призначатися одному працівнику лише один раз на рівні Групи;
- **Разова премія з метою утримання** - премія за лояльність, прив'язана до періоду працевлаштування працівника. Сплачується за певний період або до певної події, що настала до закінчення такого періоду або після настання події та включається під час розрахунку верхньої межі змінної та фіксованої частини винагороди, на лінійно-пропорційній основі протягом періоду утримання. Відповідно до Політики Групи ІСП цей вид бонусів підпадає під схему виплат змінної частини винагороди.

Нарешті, у разі введення **дискреційних пенсійних виплат** – які наразі НЕ передбачаються – вони будуть призначатися вигодонабувачам відповідно до чинного законодавства, згідно з яким вони аналогічні до змінної частини винагороди, а отже:

- у випадку фахівців, які не мають право отримувати пенсію, вони мають бути інвестовані у фантомні акції або інші відповідні інструменти, які зберігаються банком принаймні п'ять років і підлягають механізмам фактичної корекції, пов'язаними з результатами діяльності Групи за вирахуванням ризику;
- у випадку фахівців, які мають право на пенсію, вони повинні бути виплачені працівникові через акції Інтеза Санпаоло чи інші відповідні інструменти, за умови, що вони будуть зберігатися у банку протягом принаймні п'яти років;
- вони сприяють підрахунку верхньої межі між змінною та фіксованою складовою винагороди.

5.4 Схема оплати праці

5.4.1 Загальні критерії

Термін «співвідношення окладу та премії» означає вагу фіксованої та змінної частини винагороди та виражається у процентному співвідношенні до загального розміру винагороди як описано вище.

Відповідно до нормативних керівних принципів, на дотримання Політики винагороди Групи ІСП, Банк затверджує відповідну всебічну схему оплати праці для:

- гнучкого керування витратами на оплату праці, оскільки змінна частина може суттєво знижуватися, навіть доходити до нуля, залежно від результатів, які були фактично досягнуті протягом відповідного року, або коли Група не в змозі зберегти чи відновити міцний власний капітал;
- стримування діяльності, спрямованої на досягнення короткострокових результатів, особливо якщо вона передбачає збільшення ризиків.

5.4.2 Співвідношення змінної та фіксованої частини винагороди

Для досягнення вищезазначених цілей, відповідно до Політики Групи ІСП, в Банку були встановлені попередні обмеження в частині збалансованих максимумів для змінної частини винагороди через визначення конкретних лімітів на збільшення премій за перевиконання плану.

Ця 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.

Складовими змінної частини винагороди, включеними до верхньої межі, є:

- короткостроковий компонент, що стосується системи стимулювання;
- довгостроковий компонент, визначений у рамках довгострокових планів стимулювання, тобто POP або LECOIP 2.0; цей компонент впливає на пропорцію змінної частини винагороди за весь період нарахування;
- будь-які змінні коротко- або довгострокові компоненти, прив'язані до періоду роботи в Банку або надзвичайні угоди;
- вихідна допомога у разі розірвання трудового договору або дострокового припинення повноважень, за винятком узгоджених та визнаних сум (дивись параграф 5.8.1.3);
- на основі угоди про відсутність конкуренції, частина, яка протягом кожного року дії договору не перевищує фіксованої частини винагороди за останній рік;

- в рамках угоди, досягнутої для врегулювання поточного чи потенційного спору (незалежно від контексту в якому складається угода), у разі якщо вона розраховується за заздалегідь визначеною формулою розрахунку, попередньо затвердженою Загальними Зборами Акціонерів ІСП.

Персонал, для якого максимальна змінна сума фіксованої оплати праці збільшується не більше ніж на 200%

Збори акціонерів Банку затверджують збільшення граничного ліміту винагороди зі змінною фіксованою ставкою до 200%⁵ для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, які не відносяться до підрозділів контролю компанії, з правом голосу, рішення за яким є обов'язковими до виконання лише після попереднього схвалення Зборами акціонерів ІСП.

Акцент: Непередбачуване зменшення змінної частини винагороди, яка нараховується Особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку за 2021 рік

Враховуючи макроекономічний контекст, що виник внаслідок пандемії COVID-19, Банк, відповідно до Групи ІСП, за рекомендацією наглядових органів, застосовує надзвичайну помірність щодо визначення премій, які нараховуються Групі та Особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку за поточний рік. Зокрема, це обертається у можливе зменшення максимальної суми (рівної приблизно -30% в середньому) змінної частини винагороди, яка нараховується за короткостроковою системою стимулювання за рік. Однак, якщо макроекономічний контекст буде покращений, результати Банку та Групи ІСП будуть підтверджені хоча б на рівні бюджетних прогнозів та Наглядові органи не нададуть повторні рекомендації щодо застосування помірності відносно змінної частини винагороди Групи та Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (яка на даний час діє до 30 вересня), протягом року, Банк, відповідно до Групи ІСП, може переглянути премії, які нараховуються Групі та Особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку з метою відновлення їх звичайного рівня.

5.5 Системи заохочення персоналу Банку

Системи заохочення, прийняті Банком, відповідно до Політики винагороди Групи ІСП, спрямовані на досягнення середньострокових та довгострокових цілей бізнес-плану Групи, з урахуванням структури ризик-апетиту та схильності до ризику як Групи, так і Банку, та спрямовані на досягнення цілей створення додаткової вартості на поточний рік в рамках сталого розвитку, враховуючи, що виплата премій залежить від наявних фінансових ресурсів.

Нижче наводимо резюме робочих механізмів та основних характеристик систем заохочення. Детальніша інформація надається далі.

⁵ Відповідно до прав, наданих CRD V та Банком Італії.

ЕТАП	ЦІЛЬ	МЕХАНІЗМ
ПРЕМІАЛЬНИЙ ФОНД	Надійність та сталий розвиток у пруденційному підході	Поріг та фінансування - Преміальний фонд застосовується лише якщо основні вимоги щодо капіталу та ліквідності задовольняють мінімальні регуляторні умови на рівні Групи ІСП та Банку, а також за умови економічного та фінансового сталого розвитку (див. п. 5.5.1) - Фінансування преміального фонду на рівні Банку залежить від доступних ресурсів як на рівні Групи ІСП так і Управління, що є результатом досягнення економічно-фінансових результатів, скоригованих на не фінансові ризики (див. п. 5.5.2)
РОЗПОДІЛ ПРЕМІЙ	Узгодження дій керівництва зі середньо- та довгостроковими цілями бізнес-плану Групи з точки зору попередження ризиків	СИСТЕМИ ЗАОХОЧЕННЯ ДЛЯ ПЕВНИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ Системи заохочення для: - Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику та інших керівників середньої ланки - Фахівців - Мережі Виплачуються за результати роботи на робочому місці
ВИПЛАТА ПРЕМІЙ	Коригування у зв'язку з діями/контролем впливу дій керівників з плином часу	Умови допуску на рівні працівника Незадоволення умов допуску на рівні працівника виключає виплату премії та відстроченої частини премії, які мають бути виплачені протягом року (див. п. 5.5.5)
		Умови малус Невиконання умов малус веде до зниження, навіть до нуля, відстроченої частини премії, яка виплачується протягом року (див. п. 5.5.6)
		Запит на повернення Повернення вже сплачених премій в якості дисциплінарних заходів внаслідок неправомірних або шахрайських дій працівників (див. п. 5.5.7)

5.5.1 Умови застосування Системи заохочення (поріг)

Системи заохочення персоналу Банку застосовуються за умови виконання мінімальних вимог до їх застосування, встановлених регулятором і недотримання навіть однієї з таких умов може призвести до незастосування Систем заохочення.

В першу чергу, ці умови ґрунтуються на принципах, передбачених пруденційними нормами щодо **надійної бази капіталу та ліквідності**, тобто у відповідності з лімітами, встановленими як частина структури ризик-апетиту Групи ІСП, так і АТ «ПРАВЕКС БАНК», а також принципах **фінансового сталого розвитку** змінної частини, які полягають у перевірці наявності достатніх економіко-фінансових ресурсів для покриття витрат.

До таких умов належать:

- На рівні Групи ІСП:**
 - Коефіцієнт загального капіталу 1 (CET1), що принаймні дорівнює лімітам, встановленим структурою ризик-апетиту (умова достатності капіталу);
 - Чистий стабільний коефіцієнт фінансування (NSFR), що принаймні дорівнює лімітам, встановленим структурою ризик-апетиту (умова ліквідності);
 - Відсутність збитків та позитивний Валовий дохід⁶(крім Системи заохочення мережі).
- На рівні Банку:**
 - Коефіцієнт достатності основного капіталу, що принаймні дорівнює лімітам, встановленим структурою ризик-апетиту Банку (умова щодо капіталу);
 - Чистий стабільний коефіцієнт фінансування (NSFR), що принаймні дорівнює лімітам, встановленим структурою ризик-апетиту Банку (умова ліквідності);

Зазначається, що недотримання цих лімітів, встановлених на рівні Банку, є підставою для неактивації всіх Систем заохочення Банку, навіть якщо на рівні Групи ІСП такі ліміти є позитивними.

⁶ Зокрема, валовий дохід (умова стійкості) вимірюється за вирахуванням:

- прибутків від зворотного викупу власних зобов'язань ІСП;
- ринкової вартості власних зобов'язань ІСП;
- статей доходів, що виникли внаслідок змін облікової політики щодо ключових депозитів за внутрішньою моделлю.

5.5.2 Фінансування систем заохочення

Системи заохочення фінансуються за допомогою структурованого механізму преміального фонду, який, для забезпечення стабільності, індексується до рівня досягнення валового доходу Групи Інтеза Санпаоло, як головного рушія прибутковості.

Детальніше, фінансування преміального фонду:

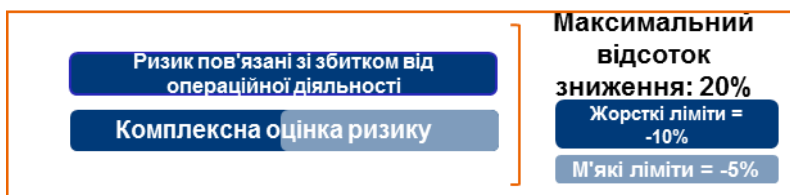
- визначається ІСП за принципом «зверху вниз»;
- розраховується на підставі рівня Валового доходу;
- виділяється для фінансування Систем заохочення Управління та, у рамках цього - для Систем заохочення Банку.

Єдина Система заохочення, яка не фінансується з преміального фонду Групи – це система заохочення, яка застосовується для Мережі, що зумовлено її особливостями (див. п. 5.5.4). Фактично, преміальний фонд для фінансування цієї Системи визначається за принципом «знизу вгору» та не залежить від преміального фонду Управління Міжнародних Дочірніх Банків (УМДБ).

Відповідно до Політики винагороди Групи ІСП та з урахуванням принципів фінансової стійкості, преміальний фонд Управління залежить від рівня досягнутого валового доходу. Якщо такий рівень нижчий за встановлений Поріг, доступ до преміального фонду Управління надається лише частково (після виконання умов на рівні Групи).

Крім того, частина преміального фонду, виділена для УМДБ коригується у порядку, який може передбачати зменшення накопиченого преміального фонду у разі недотримання жорстких та/або м'яких лімітів, встановлених структурою ризик-апетиту УМДБ для нефінансових ризиків (тобто збитки від операційної діяльності та комплексна оцінка ризиків).

Зокрема, зменшення преміального фонду у разі порушення вказаних вище лімітів складатиме 10% для жорстких та 5% для м'яких лімітів.



Що стосується категорій працівників, які мають право на заохочення, то вони залежать як від валового доходу Групи ІСП та Управління та, у деяких конкретних випадках, також від валового доходу Банку у відношенні рівня, передбаченого бюджетом.

Нижче наведені категорії працівників, які мають право на заохочення:

Валовий дохід Групи ІСП	Валовий дохід Управління		
	≥ Порогу	<Порогу та ≥ 0	<0
≥ Порогу	Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Керівники середньої ланки Фахівці	Валовий дохід Банку ≥ Бюджету Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Керівники середньої ланки Фахівці < Бюджету Фахівці	Фахівці
< Порогу та ≥ 0	Валовий дохід Банку ≥ Бюджету Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Керівники середньої ланки Фахівці < Бюджету Фахівці	Валовий дохід Банку ≥ Бюджету Керівники середньої ланки Фахівці < Бюджету Фахівці	
< 0	Фахівці	Валовий дохід Банку ≥ Бюджету Фахівці < Бюджету	

Варто зазначити що:

- якщо валовий дохід, отриманий Банком, є від'ємним, то особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку, не мають права на заохочення; у будь-якому випадку, беручи до уваги конкретну фазу бізнесу ПРАВЕКСу, а також положення п. 5.5.3.1 щодо системи заохочення банків в ситуації збитків, особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, до яких застосовується застосовується ця конкретна умова, можуть, якщо виконають конкретні умови, встановлені в п. 5.5.3.1, мати право на заохочення в 2021 році, навіть якщо валовий дохід Банку буде від'ємним.
- викладені вище обмеження щодо категорій працівників, які мають право на заохочення, не застосовуються до Мережі.

5.5.3 Річна система заохочення для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику та керівників середньої ланки

Система заохочення для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику та керівників середньої ланки⁷ спрямована на направлення поведінки та управлінських заходів на досягнення цілей, визначених стратегією Банку та Бізнес-планом, та спрямована на винагородження найкращих річних результатів, оцінених з метою оптимізації співвідношення ризик/рентабельність.

Щодо керівників середньої ланки, Річна система заохочення затверджується Правлінням згідно з вимогами місцевого законодавства.

Ця Система оформлюється через оціночні листи.

В оціночних листах враховуються економіко-фінансові ключові показники ефективності (далі – КПЕ) та нефінансові КПЕ.

Економіко-фінансові КПЕ, об'єднані в межах 4 факторів, що відповідають стратегії Банку та бізнес-плану Групи ІСП	
КПЕ	Зростання Виражається через підхід ризик/дохід як: • пряме співвідношення кожного цільового показника (та відносного показника) з наявними ризиками • баланс різних цільових показників
	Прибутковість Прямо не пов'язана з ризиками, однак якимось чином прив'язана до стабільності результатів з плином часу
	Продуктивність Націлена на зниження ризику та пом'якшення за визначенням структури ризик-апетиту
	Вартість ризику/ сталий розвиток Націлена на зниження ризику та пом'якшення за визначенням структури ризик-апетиту
Нефінансові КПЕ	
• кількісні та якісні • прив'язані до стратегічних заходів та проектів, що дозволяють реалізувати фактори досягнення фінансових КПЕ або які сприяють досягненню фінансових КПЕ у досягненні стратегії Банку та/або бізнес-плану Групи ІСП стимулювання та заохочення позитивних дій, зокрема у тих сферах господарської діяльності, які вимагають прямого контакту з клієнтами	

⁷ Зокрема, робиться посилання на керівників середньої ланки, оцінених за допомогою методології NewPAT Excentive

Політика винагороди Банку, відповідно до Політики винагороди Групи ІСП, має узгоджуватися – серед іншого – з положенням щодо інтеграції ризиків сталого розвитку відповідно до Регламенту (ЄС) 2019/2088 Європейського парламенту та Ради від 27 листопада 2019 року.

Зокрема, узгодженість гарантується на рівні річної Системи заохочення шляхом призначення певних КПЕ для всіх керівників, пов'язаних з діяльністю, яка виконується щодо управління ризиками сталого розвитку.

Насправді, варто зазначити, що для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику та для керівників середньої ланки серед стратегічних цілей (див. нижче) був введений КПЕ щодо «ESG» як складова частина Системи заохочення.

Процес визначення КПЕ і встановлення відповідних цілей та оцінка ефективності їх виконання описані нижче, враховуючи найбільш значущі економічні та фінансові показники досягнення бюджетних цілей, які періодично контролюються за допомогою інструментів внутрішньої звітності, які доступні на рівні Банку та/або Управління та/або на загальному рівні.

Оціночні листи гарантують рівновагу між сферою відповідальності та управлінською солідарністю/командною роботою, і вони включають такі КПЕ:

- **На рівні Групи ІСП для:**
 - Голови Правління, осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, а також керівників середньої ланки бізнес-підрозділів та підрозділів управління, які оцінюються за фінансовими КПЕ, спільними для всіх оціночних листів для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику та керівників середньої ланки. На 2021 рік, так само як і в попередньому році, чистий прибуток визначений як наскрізний КПЕ Групи.
- **На рівні Управління Міжнародних Дочірніх Банків для:**
 - Голови Правління, який оцінюється за одним КПЕ, обраним із КПЕ для керівника управління, до якого відноситься Банк.
- **На рівні Банку для:**
 - всіх категорій працівників, оскільки всі вони оцінюються щонайменше за одним фінансовим або нефінансовим КПЕ, на рівні Банку;
 - всіх категорій працівників, які оцінюються також за кількісними показниками КПЕ щодо діяльності, передбаченої Бізнес-планом Групи ІСП, оцінка якої залежить від основних етапів та/або рушіїв⁸ проекту. На 2021 рік, відповідно до Політики винагороди Групи ІСП, «навколишнє середовище, соціальні питання та внутрішньо корпоративні відносини (ESG)» - визначається серед стратегічних характеристик⁹ як груповий наскрізний КПЕ, вага цього показника становить 15 %;
 - Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, які належать лише до корпоративних підрозділів контролю, на 2021 рік, безперервно починаючи з 2018 року, було обрано додатковий наскрізний КПЕ Групи і який полягає в «Культурі ризику – підвищення обізнаності на всіх рівнях організації щодо виникаючих ризиків, з особливою увагою на ті, що пов'язані з технологічними інноваціями, за допомогою інформаційних, ознайомчих та навчальних заходів».

Зрештою, всі особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та керівники середньої ланки в:

- Бізнес-підрозділах та підрозділах управління оцінюються за одним КПЕ, вагомістю до 20 %, вибраним серед КПЕ, призначеного для будь-якого проміжного організаційного рівня серед Управління та власної зони відповідальності;
- Корпоративних підрозділах контролю, враховуючи що вони функціонально звітують відповідному підрозділу контролю, встановленому на рівні ІСП, оцінюються за одним КПЕ, обраним серед КПЕ, призначених для будь-якого проміжного організаційного рівня серед Керівників підрозділів ІСП та власної сфери відповідальності.

Лише у окремих випадках можливо надати додаткові КПЕ, обрані серед КПЕ, призначених для будь-якого проміжного організаційного рівня серед Керівників підрозділів ІСП та власної сфери відповідальності, якщо максимальна загальна вага двох КПЕ у будь-якому випадку буде дорівнювати 20 %.

Нижче наведений підсумок різних КПЕ для кожної категорії працівників:

⁸ У методології NewPat Excentive вони можуть бути включені в опис КПЕ або в розділ «коментарі»

⁹ Для методології NewPAT Excentive «навколишнє середовище, соціальні питання та внутрішньо корпоративні відносини (ESG)» вказується як Excentive Competency.

Бізнес-підрозділи та підрозділи управління			Корпоративні підрозділи контролю					
Голова Правління (Керівник організації)			Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку	Керівники середньої ланки	Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку	Керівники середньої ланки		
Сфера застосування	Група ІСП	Чистий прибуток			⊗			
	Управління	1 КПЕ до 20%, обраний з числа КПЕ, призначених керівнику Управління	☑			☑		
	Банк	Фінансові та нефінансові КПЕ			Нефінансові КПЕ			
		навколишнє середовище, соціальні питання та внутрішньо корпоративні відносини (ESG)					Культура ризику	
		⊗ ⊗ ⊗			⊗			

- ☑ =
- 1 КПЕ до 20%, обраний серед КПЕ, призначеного для будь-якого проміжного організаційного рівня серед Управління та власної зони відповідальності
 - Лише у окремих випадках можливо надати додаткові КПЕ, обрані серед КПЕ, призначених для будь-якого проміжного організаційного рівня серед Управління/Підрозділу та власної сфери відповідальності, якщо максимальна загальна вагомість двох КПЕ у будь-якому випадку буде дорівнювати 20 %

Акцент: Наскрізний КПЕ Групи щодо «ESG»

Банк, як частина Групи Інтеза Санпаоло, усвідомлює значний вплив на соціальний та екологічний контекст, у якому він здійснює свою діяльність, та вибирає функціонувати не лише орієнтуючись на прибуток, а і з метою створення довготривалих цінностей для Банку, персоналу, своїх клієнтів, суспільства та навколишнього середовища.

Він прагне бути відповідальним фінансовим посередником, який генерує колективну цінність, усвідомлюючи, що інновації, розвиток нових продуктів і послуг та корпоративна відповідальність можуть сприяти зменшенню впливу на суспільство таких явищ як глобальне потепління та соціальна нерівність.

Крім того, екологічні, соціальні та управлінські фактори є питаннями, що все більше цікавлять регуляторів, а також Групу ІСП та Акціонерів Банку.

У світлі вищевикладеного, а також враховуючи постійно зростаючу орієнтацію на соціальні та екологічні цінності - також унаслідок пандемії COVID-19 - і відповідно до положень Регламенту (ЄС) 2019/2088, Банк, відповідно до Групи Інтеза Санпаоло, починаючи з 2021 року, вирішив запровадити КПЕ щодо «ESG» серед інших цілей стосовно стратегічних дій, які будуть покладені на всіх осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, і керівників середньої ланки.

Цей КПЕ являє собою еволюцію попереднього наскрізного КПЕ Групи (тобто Різноманітності та інклюзивності), який був зосереджений на конкретній галузі, пов'язаній з певним соціальним фактором. Натомість новий КПЕ враховує декілька факторів та напрямів ESG відповідно до конкретної діяльності та проєктів, які виконуються Банком.

Оцінка КПЕ щодо ESG відбувається як на рівні Групи, з метою оцінки та визнання відповідального підходу Групи в цілому, так і на рівні Банку, з метою розширення сфер діяльності, на які Банк має безпосередній вплив. Зокрема:

- на рівні Групи, буде оцінюватися присутність Інтези СанПаоло у показниках сталого розвитку спеціалізованих компаній;
- на рівні Банку буде оцінюватися наступне:
 - приведення у відповідність до стратегії УМДБ щодо ESG, шляхом створення організаційної моделі для координації своїх дій з Управлінням та Групою, визначаючи заходи, які необхідно провести на місцевому рівні та задля сприяння участі у запланованих навчальних ініціативах;
 - досягнення зобов'язань щодо гендерної рівності, визначених відповідно до Групових принципів щодо різноманітності та інклюзивності.

Кожен КПЕ має вагомість на рівні не менше 10% для забезпечення відповідності цілі, при цьому максимальна вагомість може сягати 30 %.

Сума вагомості КПЕ у кожному розділі відповідає його сукупній вагомості у секції. Така вагомість варіюється відповідно до макро-показників категорій працівників.

Нижче наведений підсумок вагомості різних типів КПЕ, що включені до оціночних листів:

Рівень впливу на оціночні листи

	Бізнес-підрозділи		Підрозділи управління	Корпоративні підрозділи контролю
	Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи	Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та керівники середньої ланки	Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та керівники середньої ланки	Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та керівники середньої ланки
Фінансові цілі	60% - 80%	60% - 70%	60% - 70%	⊗
Нефінансові цілі	40% - 20%	40% - 30%	40% - 30%	100%

Загальна сума, яка підлягає виплаті, нараховується щорічно на основі оцінки індивідуальних оціночних листів.

Зокрема, цей розрахунок базується на рейтингу для Голови Правління (як особи, професійна діяльність якого має значний вплив на профіль ризику Групи) та пов'язаний з оцінкою результатів для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та інших керівників середньої ланки.

Що стосується механізму ранжування для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, то сума винагороди визначається щороку відповідно до позиції, досягнутої у «внутрішньому ранжуванні» осіб в УМДБ, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, для бізнес ризик-тейкерів всього УМДБ.¹⁰

Таке ранжування досягається шляхом упорядкування балів за результатами індивідуальних оціночних листів, створених відповідно до критеріїв, проілюстрованих вище, а також присвоєних кожній особі в УМДБ, професійна діяльність якого має значний вплив на профіль ризику Групи.

Що стосується оцінки результатів та визначення індивідуального розміру винагороди для інших осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та керівників середньої ланки, залишається на розсуд безпосереднього керівника.

У будь-якому випадку, при визначенні індивідуального розміру винагороди беруться до уваги оцінки результатів роботи в абсолютних та відносних показниках. Іншими словами, пропозиція щодо преміювання повинна відповідати досягнутому відносному рівню результативності (наприклад, особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку або керівники середньої ланки з найвищою ефективністю отримуватимуть премію, на відповідну кількість відсотків вищу від фіксованої винагороди їхніх колег).

Нарешті, незалежно від категорій працівників, нарахована премія підлягає додатковому коригуванню, за яким визначається рівень структури залишкового ризику (Q-коефіцієнт), який виступає в якості можливого зменшення множника премії, що зменшується на:

- 20% - якщо Q-коефіцієнт «дуже високий»;
- 10% - якщо Q-коефіцієнт «високий».

Q-коефіцієнт базується на показниках, що стосуються системи контролю, з урахуванням інших елементів, корисних для оцінки (збитки від операційної діяльності, висновки наглядових органів, тенденції та значущість критичних питань у Tableau de Bord підрозділу внутрішнього аудиту). Оцінка здійснюється за якісною шкалою, відповідно до якої залишковий ризик відповідає таким показникам: «дуже високий», «високий», «середній», «низький».

Нарешті, варто зазначити, що:

- оцінка показників ефективності охоплює період одного робочого року;
- бонус 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 корпоративного підрозділу контролю;
- бонус, пропорційний відпрацьованому часу, можна виплачувати лише в тому випадку, якщо особа пропрацювала щонайменше шість місяців.

¹⁰ Детальніше про внутрішнє ранжування осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, описано у Дисципліні винагород Групи ІСП

5.5.3.1. Система заохочення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку в ситуації збитків

У рамках Річних систем заохочення передбачена спеціальна та вибіркова Річна система заохочень для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку в ситуації збитків.

Система орієнтована на осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку, спеціально призначених для відшкодування/утримання збитків від першого року призначення (і максимум до трьох років поспіль) та, починаючи з другого року, у разі покращення результатів, відповідно до тих, які встановлені у спеціальному довгостроковому плані відновлення (Бізнес плані), система також може поширюватися на інших осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, які не були спеціально призначені для відшкодування/утримання збитків, які можуть бути наявними у Банку.

З метою визначення розміру заохочення до сплати, результати діяльності Банку у збитковому періоді оцінюються з точки зору поліпшення у порівнянні з аналогічними показниками минулого року.

Що стосується будь-яких інших осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, які не були спеціально призначені для відшкодування/утримання збитків, та не належать до корпоративного підрозділу контролю, Система має застосовуватися, починаючи з другого року та, причому максимальний розмір заохочення до нарахування не повинен перевищувати 50% премії, яка теоретично підлягає до сплати за результатами оцінки ефективності. Дійсно, для тих, хто належить до корпоративного підрозділу контролю, беручи до уваги, що змінна частина винагорода не може перевищувати 33% від фіксованої частини винагороди, максимальне заохочення, що нараховується, не повинно перевищувати 75% бонусу, теоретично обумовленого результатами оціночного листа.

5.5.3.2. Система заохочення для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку і керівників середньої ланки нових компаній (стартапів)

Подібно до того, що зазначено для Банків в ситуації збитків, для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку і керівників середньої ланки стартапів передбачена спеціальна та вибіркова Річна система заохочень.

Система має на меті підтримку узгодженості результативності осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику та керівників середньої ланки з цілями зростання Бізнес плану на період часу, який дозволяє стартапу досягти позитивного та/або початкового рівня прибутковості (максимум до трьох років поспіль), в контексті Групи ІСП, де в будь-якому випадку мають бути дотримані умови капіталу, ліквідності та сталого розвитку.

З метою визначення належного рівня заохочення, результативність стартапів вимірюється відносно досягнення етапів (тобто прибутку/збитку компанії), встановлених конкретним довгостроковим планом для стартапів, відповідно до середньострокових цілей, що характеризують усі системи заохочення Групи ІСП.

Відповідно до принципу сталого розвитку, максимальне заохочення, яке підлягає нарахуванню, у будь-якому випадку, є обмеженим та відповідним до економічних та фінансових контекстів Банку.

5.5.4 Система заохочення фахівців

Система заохочення фахівців передбачена для винагородження працівників з найкращими річними результатами, які оцінюються з урахуванням співвідношення ризик/дохід.

Розмір винагород визначається безпосереднім керівником на підставі оцінки результатів роботи в абсолютних та відносних показниках. Іншими словами, пропозиція щодо премії повинна відповідати рівню досягнутих результатів у порівнянні з результатами колег.

Правління Банку, враховуючи вимоги/на основі політики винагороди, затверджує винагороду фахівців Банку.

Оцінка продуктивності праці здійснюється та документально оформлюється за **стандартною методологією NewPat**.

Ця методологія забезпечує оцінку на основі КПЕ та оцінку конкретних компетенцій, передбачених посадою.

КПЕ (від 2 до 5 КПЕ на працівника) мають економічний та фінансовий характер та/або пов'язані з проектами, і їх сфера може бути зоною відповідальності працівника або його бізнес-підрозділу. Кожен КПЕ визначається на рівні щонайменше 10% для забезпечення відповідності цілі.

Разом з тим, існує по 5 компетенцій, що підлягають оцінці, для кожної посади (фахівці з питань підтримки, фахівці з аналітики, фахівці по роботі з клієнтами, старший спеціаліст, керівник команди та директор). Вони представлені комунікативними навичками, такими як вміння співпрацювати, орієнтованість на клієнта, планування та виконання тощо.

Кінцевим результатом оцінки ефективності є середнє значення КПЕ та компетенцій, що відображується на 5-рівневій шкалі (відмінно/ перевищує сподівання/відповідає очікуванням/частково відповідає очікуванням/нижче очікуваного рівня). Варто зазначити, що бонуси для працівників Головного офісу Банку не виплачуюватимуться якщо оцінка продуктивності є «нижчою очікувану», тобто загальний бал є нижчим за 1,5.

Що стосується Мережі та подібних ролей, оцінка проводиться через **«GPS Network»**.

Ця система базується на багаторівневому підході, згідно з яким досягнення вимірюються на рівні Банку та індивідуальному рівні.

Оцінка ефективності базується на оціночному листі, який передбачає як фінансові, так і нефінансові кількісні показники КПЕ, а також якісні показники, що стосуються поведінки.

Тобто:

- Перший розділ оціночного листа, вага якого складає 80 %, включає в себе від 3 до 8 кількісних КПЕ, із яких принаймні один має бути фінансовим і принаймні один – не фінансовим (наприклад, індекс чистого просування, кількість скарг, якість портфолію що є в управлінні та інше). Ці КПЕ обрані із заздалегідь встановленого списку КПЕ та згруповані за стратегічним рушієм (наприклад, зростання, ефективність, самоокупність та прибутковість), і вони є специфічними для кожної ролі. Мінімальне значення кожного КПЕ - 10% та максимальне значення – 30%. Частота вимірювання та виплат є однаковою для всіх цих КПЕ та може залежати від ролей, а бонус нараховується лише у тому випадку, коли оцінка цього розділу дорівнює або перевищує 80%.
- Наступний розділ оціночного листа, вага якого становить 20 %, включає в себе лише якісні показники, які фокусуються на поведінці. Тобто:
 - один обов'язковий показник, що складається з 3 поведінкових драйверів, попередньо встановлених для певних ролей, вагомість якого сумарно становить до 20%;
 - необов'язковий якісний КПЕ, доданий на вимогу корпоративного підрозділу контролю, тобто КПЕ щодо запобігання легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, вагомість якого складає 3%¹¹.Вимірювання показників цього розділу та виплата по ним відбувається на щорічній основі.

І нарешті, слід зазначити, що ця система підлягає постійному перегляду з метою підвищення її ефективності та дотримання норм, які є чинними в той чи інший період часу.

5.5.5 Умови допуску на рівні працівника

Виплата індивідуальних премій у будь-якому випадку здійснюється після перевірки відсутності так званих індивідуальних порушень вимог, тобто:

- дисциплінарних заходів, пов'язаних з тимчасовим скасуванням оплати праці та платежів за період, рівний або більший одного дня, у тому числі внаслідок виявлення контрольними підрозділами Банку серйозних порушень; Банк може прийняти рішення про більш консервативний підхід – обмежившись письмовим попередженням.
- у разі порушень, окремо визначених Наглядовими органами щодо професіоналізму, доброчесності та незалежності, а також щодо операцій із пов'язаними сторонами та зобов'язань щодо оплати праці та заохочень, зазначених у CRD V, якщо вони передбачають пеню у розмірі суми, що дорівнює 30 000 євро і більше;
- дій, що не відповідають положенням законодавства, нормативно-правових актів, Статуту або будь-яких інших етичних чи поведінкових норм, визначених попередньо Банком та Групою, і які призвели до «суттєвих збитків» для Банку або для клієнтів.

Зокрема, невиконання індивідуальних умов допуску означає невиклату премії, нарахованої за звітний період¹² у якому було здійснено порушення та незастосування частин майбутніх нарахувань, що відносяться до того ж звітного періоду.

У будь-якому випадку виплата премії регулюється наступними додатковими умовами:

- попереднє погодження підрозділу управління персоналом УМДБ для директорів департаментів та керівників управлінь;
- стосовно керівників підрозділів внутрішнього контролю будь-яка премія, яка базується на результатах діяльності підлягає попередньому погодженню з керівниками підрозділів контролю ІСП відповідно до функціональної лінії звітності перед організаційними підрозділами Групи через підрозділ управління персоналом УМДБ;
- оцінка результатів діяльності принаймні дорівнює «частково відповідає очікуванням» (стосується працівників Головного офісу Банку);
- період роботи в Банку (принаймні шість місяців протягом року, який оцінюється) для працівників Головного офісу Банку; для працівників мережі ця умова поширюється лише на право отримання премії, пов'язаної з другим розділом оціночного листа;
- існування активних трудових відносин з Банком у місяці, коли виплачується премія, якщо сторони не домовляються про інше або у разі виходу на пенсію, або у випадку підписання угоди про взаємне припинення трудових відносин.

5.5.6 Умови малус

У разі відстрочених виплат (див. пункт 5.6), кожна частина підлягає механізму подальшого коригування - так званим умовам малус (зменшення розміру заохочення), згідно з якими визначена відносна сума та кількість застосовуваних фінансових інструментів (за наявності), можуть бути зменшені, навіть до нуля, у році, в якому виплачується відстрочена частина виплат,

¹¹ Якщо існує необхідність встановлення КПЕ щодо запобігання легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом з вагомістю вищою за 3%, то його можна включити як не фінансовий КПЕ у першому розділі оціночного листа з вагомістю від 10 до 30%.

¹² Що стосується системи оцінки діяльності працівників, які працюють у мережі, а також подібних ролей:

- премія, яка відноситься до першого розділу не виплачується посередині року (наприклад квартал, семестр..)
- премія по другому розділу не виплачується протягом усього року, протягом якого відбулася дія, яка призвела до дисциплінарного стягнення

в залежності від рівня досягнення мінімальних умов, встановлених регулятором щодо **надійної бази капіталу та ліквідності**, відповідно до встановлених лімітів як частини структури ризик-апетиту Банку та Групи ІСП та умови **фінансової окупності**. До таких умов відносяться:

- **на рівні Групи ІСП:**

1. Коефіцієнт загального капіталу 1 (CET1), який принаймні дорівнює лімітам, встановленим структурою ризик-апетиту (умова відповідності капіталу);
2. Чистий стабільний коефіцієнт фінансування (NSFR), що принаймні дорівнює лімітам, встановленим структурою ризик-апетиту (умова ліквідності);
3. Відсутність збитків та позитивний показник Валового доходу¹³ (крім Системи заохочення мережі).

- **на рівні Банку:**

1. коефіцієнт загального капіталу, який принаймні дорівнює лімітам, встановленим структурою ризик-апетиту (умова капіталу);
2. Чистий стабільний коефіцієнт фінансування (NSFR), що принаймні дорівнює лімітам, встановленим структурою ризик-апетиту (умова ліквідності);
3. Відсутність збитків та позитивний показник Валового доходу (крім Системи заохочення мережі) .

Якщо одна з умов міцної бази капіталу або ліквідності не настає окремо, частина майбутніх платежів знижується до нуля; якщо умова стійкості не виконується, частина майбутніх платежів зменшується на 50%.

У конкретному випадку АТ «ПРАВЕКС БАНК», беручи до уваги його конкретну фазу бізнесу, можливе відхилення від умови сталого розвитку на рівні Банку (наприклад, відсутність збитків та позитивний показник Валового доходу), якщо АТ «ПРАВЕКС БАНК» відповідає положенням пункту 5.5..3.1.

Для перевірки умов малус має розглядатися периметр юридичної особи де був працевлаштований працівник при присудженні бонусів, які включають відстрочені частини.

5.5.7 Механізми запиту на повернення

АТ «ПРАВЕКС БАНК» залишає за собою право застосувати механізми запиту на повернення, а саме повернення раніше виплачених бонусів, якщо це вимагається положеннями як частину:

- дисциплінарної ініціативи та норм передбачених для шахрайських дій або грубої недбалості з боку персоналу, з урахуванням відповідних юридичних, депозитних та податкових характеристик;
- дії, що протирічають законодавчим та регуляторним положенням, Статуту та будь-яким етичним нормам та нормам поведінки, передбаченим 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.

5.6 Способи виплати короткострокової змінної частини винагороди

Способи виплати винагороди регулюються окремими інструкціями в Положеннях про нагляд, що стосуються винагороди, зокрема, щодо майбутніх зобов'язань, типу платіжних інструментів та періоду утримання, передбаченого для окремих часток, що сплачуються у формі фінансових інструментів.

Нижче наведено способи виплати змінної частини винагороди, прийняті АТ «ПРАВЕКС-БАНК» відповідно до вимог Групи Інтеза Санпаоло.

Ці схеми виплат також враховують, що АТ «ПРАВЕКС БАНК», за принципом пропорційності, класифікується як Банк невеликих розмірів або складності. Ця класифікація була здійснена за критеріями, встановленими Положеннями Банку Італії, які вимагають врахувати характеристики, розміри, рівень ризику та складність здійснюваної діяльності, а також відношення до Групи.

¹³ Зокрема Валовий дохід (передумова самоокупності) визначається за вирахуванням:

- прибутків від зворотного викупу власних зобов'язань Банку;
- ринкової вартості власних зобов'язань Банку;
- статей доходів, що виникли внаслідок змін облікової політики щодо ключових депозитів за внутрішньою моделлю.



Відстрочені
платежі

Відстрочена сума

- ① 60% змінної частини винагороди відстрочується на 5 річний період у разі :
 - «особливо великого» розміру змінної частини винагороди, для кожної категорії працівників
- ② 50% змінної частини винагороди відстрочується на 4 річний період у разі виплати винагороди :
 - Особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, якщо сума перевищує поріг суттєвості та 100% від фіксованої частини винагороди
- ③ 40% змінної частини винагороди відстрочується на 4 річний період у разі виплати винагороди :
 - Особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, якщо сума перевищує поріг суттєвості та дорівнює або є нижчою за 100% від фіксованої частини винагороди
- ④ 40% змінної частини винагороди відстрочується на 2 річний період у разі виплати винагороди :
 - Особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, керівникам середньої ланки та фахівцям, якщо сума перевищує поріг суттєвості

Сума авансу

Залишкова частина змінної частини винагороди сплачується авансом.

Для кожної категорії працівників, змінна частина винагороди **виплачується повністю авансом**, якщо сума є рівною або нижчою як від **порогу суттєвості** так і за **100% від фіксованої частини винагороди**

Що стосується «особливо великого» розміру змінної частини винагороди

Відповідно до вимог Положень Банку Італії, принаймні кожні три роки Інтеза Санпаоло зобов'язана визначати «особливо великий» розмір змінної частини винагороди, а саме одну із зазначених нижче сум, в залежності від того, яка з них буде нижчою:

- i) 25% від середньої загальної винагороди (до вирахування податків) італійських високооплачуваних працівників за результатами останнього звіту, опублікованого Європейською Банківською Асоціацією.
Згідно з повідомленням, опублікованим Європейською Банківською Асоціацією з посиланням на грудень 2017 року, ця сума становить 424 809 євро (до вирахування податків).
- ii) У 10 разів перевищує середню загальну винагороду працівників Групи Інтеза Санпаоло.
Інтеза Санпаоло обчислила цю суму як середню винагороду, виплачену своїм працівникам за останні три роки 2016, 2017 та 2018 роки і вона дорівнює 420 333 євро (до вирахування податків).

Для більшої розсудливості, ця сума округлюється до меншого значення, і як наслідок, сума в розмірі вища за 400 000 євро (до вирахування податків) за трирічний період 2019-2021 років, вважається особливо високою.

Банк, відповідно до Групи Інтеза Санпаоло, визначив свій поріг суттєвості, диференційований за категоріями персоналу, після якого змінна частина винагороди вважається «суттєвою».

Зокрема:

- Для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку, відповідно до Політики винагороди Групи ІСП, та в свою чергу, відповідно до європейського законодавства, змінна частина винагороди вважається «суттєвою», якщо вона перевищує суму в 50 000 євро (до вирахування податків) або якщо вона становить більше за третину від загальної винагороди;
- Для керівників середньої ланки та фахівців, у відповідності до практики Групи, зберігається поріг суттєвості на рівні 80 000 євро (до вирахування податків), понад цю суму змінна частина винагороди вважається «суттєвою».



Фінансові інструменти	① 60% змінної частини винагороди сплачується фінансовими інструментами: особам, які отримують «особливо велику» суму змінну частину винагороди, яка перевищує 100% від фіксованої частини винагороди, для кожної категорії працівників
	② 55% змінної частини винагороди сплачується фінансовими інструментами : особам, які отримують «особливо велику» суму змінну частину винагороди, яка дорівнює або є нижчою за 100% від фіксованої частини винагороди, особам, які отримують «особливо велику» суму змінну частину винагороди, яка
	③ 50% змінної частини винагороди сплачується фінансовими інструментами : Особам, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, якщо сума перевищує як поріг суттєвості, так і 100 % від фіксованої частини винагороди, або сума перевищує поріг суттєвості та є рівною або нижчою за 100% від фіксованої частини винагороди
Готівка	Залишкова частина змінної частини винагороди сплачується готівкою Для кожної категорії працівників, змінна частина винагороди сплачується готівкою, якщо сума є рівною або нижчою як за поріг суттєвості, так і за 100% від фіксованої частини винагороди

Фінансові інструменти, якими користується Банк - це інструменти, проіндексовані до ціни акцій («фантомні акції»), основними активами яких є звичайні акції ІСП, що котируються на Італійській фондовій біржі в Мілані та є інструментами, сумісними зі створенням довгострокової вартості та строків ризику.

Відповідно до Політики винагороди Групи ІСП, на момент розподілу змінної частини винагороди кількість фантомних акцій, що підлягають розподілу, встановлюється з урахуванням середньої офіційної ціни акцій ІСП у місяці, що передував дню засідання Ради директорів ІСП, на якому затверджувався дозвіл на придбання власних акцій для обслуговування річної системи заохочення.



- ① **Авансова та відстрочена складова змінної частини винагороди у фінансових інструментах утримується протягом 1 року**

Під час періоду утримання, беручи до уваги частку змінної частини винагороди, яка видається фантомними акціями, присуджується **готівковий еквівалент дивідендів**, пов'язаних з акціями ІСП

Що стосується виплати готівкового еквіваленту суми дивідендів, пов'язаних з акціями ІСП, слід зазначити, що така сума присуджується одночасно з розподілом дивідендів по акціям ІСП.

Відповідно до вищенаведених ознак, Банк, згідно з Політикою винагороди Групи Інтеза Санпаоло, визначив наступні схеми нарахування та виплат в залежності від категорії персоналу (Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи чи Банку, керівники середньої ланки та фахівці) та змінної частини винагороди (вищої або нижчої за особливо високий розмір або поріг суттєвості), та ваги змінної частини винагороди у порівнянні з фіксованою частиною винагороди (більшою за або рівною/меншою за 100 %).

Зокрема, **для всіх тих, хто**, незалежно від макро-сегменту, до якого вони належать, має «**особливо високу**» змінну частину винагороди, передбачені наступні два графіки, залежно від вагомості змінної частини винагороди у порівнянні з фіксованою частиною винагороди:

1. Схема 1: якщо змінна частина винагороди перевищує 100 % від фіксованої частини винагороди, то 40 відсотків платежу буде авансовим (з них 20 % готівкою та 20% фінансовими інструментами) та 60% (з них 20% - готівкою та 40 % у фінансових інструментах) буде виплачено відстроченим платежем протягом 5 річного періоду.

Нижче наведена схема нарахування та виплат:

ГРАФІК НАДАННЯ		2022	2023	2024	2025	2026	2027
ГОТІВКА (40%)		20%			4%	4%	12%
ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ (60%)		20%	12%	12%	8%	8%	
ГРАФІК ВИПЛАТ		2022	2023	2024	2025	2026	2027
ГОТІВКА (40%)		20%			4%	4%	12%
ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ (60%)			20%	12%	12%	8%	8%

2. Схема 2: якщо змінна частина винагороди дорівнює або є нижчою за 100 % від фіксованої частини винагороди, то 40% платежу буде авансовим (з них 20% готівкою та 20% фінансовими інструментами) та 60% (з них 25% - готівкою та 35% у фінансових інструментах) буде виплачено відстроченим платежем протягом 5 річного періоду.

Нижче наведена схема нарахування та виплат:

ГРАФІК НАДАННЯ		2022	2023	2024	2025	2026	2027
ГОТІВКА (45%)		20%		4%	4%	5%	12%
ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ (55%)		20%	12%	8%	8%	7%	
ГРАФІК ВИПЛАТ		2022	2023	2024	2025	2026	2027
ГОТІВКА (45%)		20%		4%	4%	5%	12%
ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ (55%)			20%	12%	8%	8%	7%

Для тих, хто не має «особливо високу» змінну частину винагороди, передбачений наступний графік, виходячи з відповідного сегменту та ваги змінної частини винагороди порівняно з фіксованою частиною винагороди:

3. Схема 3: для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, чия змінна частина винагороди є вищою як за 100 % від фіксованої частини винагороди, так і за застосований поріг суттєвості, то 50 % платежу буде авансовим (з них 25% готівкою та 25% фінансовими інструментами) та 50% (з них 25% - готівкою та 25% у фінансових інструментах) буде виплачено відстроченим платежем протягом 4 річного періоду.

Нижче наведена схема нарахування та виплат:

ГРАФІК НАДАННЯ		2022	2023	2024	2025	2026
ГОТІВКА (50%)		25%		6.25%	6.25%	12.5%
ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ (50%)		25%	12.5%	6.25%	6.25%	
ГРАФІК ВИПЛАТ		2022	2023	2024	2025	2026
ГОТІВКА (50%)		25%		6.25%	6.25%	12.5%
ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ (50%)			25%	12.5%	6.25%	6.25%

4. Схема 4: для осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, чия змінна частина винагороди є рівною або нижчою за 100 % від фіксованої частини винагороди, та вищою за застосований поріг суттєвості, то 60 % платежу буде авансовим (з них 30% готівкою та 30% фінансовими інструментами) та 40% (з них 20% - готівкою та 20% у фінансових інструментах) буде виплачено відстроченим платежем протягом 4 річного періоду.

Нижче наведена схема нарахування та виплат:

ГРАФІК НАДАННЯ		2022	2023	2024	2025	2026
ГОТІВКА (50%)		30%		5%	5%	10%
ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ (50%)		30%	10%	5%	5%	
ГРАФІК ВИПЛАТ		2022	2023	2024	2025	2026
ГОТІВКА (50%)		30%		5%	5%	10%
ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ (50%)			30%	10%	5%	5%

5. Схема 5: для Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та керівників середньої ланки та фахівців, чия змінна частина винагороди є вищою за застосований поріг суттєвості, всі платежі будуть готівковими, з них 60% авансом та 40% - відстрочені платежі виплачені протягом 2 років.

Нижче наведена схема нарахування та виплат:

ГРАФІК НАДАННЯ	2022	2023	2024
ГОТІВКА (100%)	60%		40%

ГРАФІК ВИПЛАТ	2022	2023	2024
ГОТІВКА (100%)	60%		40%

5.7 Довгострокові плани заохочення

Для працівників-експатріантів Італії, які мають італійські трудові контракти, також передбачені довгострокова змінна частина винагороди, що виплачуються через:

- План опціонів за результатами роботи (ROP), що застосовується до Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та ключових керівників¹⁴;
- План LESCOIP 2.0, який застосовується до Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, керівників середньої ланки (не віднесених до ROP) та іншого персоналу

Детальний опис Довгострокових планів заохочення надається у Політиці винагороди Групи ІСП.

5.8 Розірвання трудового договору

Припинення трудового договору з працівниками, які мають державну пенсію або пенсію за вислугу років, не призводить до втрати права на виплату відповідної змінної частини винагороди, навіть відстроченої.

У всіх інших випадках після припинення трудового договору Банк має право присуджувати будь-які суми, залежно від конкретних ситуацій, у тому числі шляхом укладання консенсуальних угод, які передбачають виплату вихідної допомоги (угода про припинення трудових відносин за згодою сторін).

Відповідно до принципів, передбачених в Етичному кодексі Групи, Група Інтеза Санпаоло НЕ укладає попередніх індивідуальних угод зі своїми працівниками (тобто до розірвання трудової угоди), що регулюють виплату компенсацій у разі дострокового припинення трудової угоди.

5.8.1 Вихідна допомога

5.8.1.1 Визначення

Відповідно до нормативно-правової бази щодо винагороди, виплати, узгоджені у будь-який спосіб та у будь-якій формі, з метою дострокового розірвання трудового договору або під час його розірвання або дострокового звільнення з посади, на суму, що перевищує передбачені положеннями чинного законодавства України вимоги щодо попереднього повідомлення, становлять так звану вихідну допомогу. Це передбачає також укладання угоди про відсутність конкуренції, залежно від загальної суми оплати.

Елементи вихідної допомоги відповідно до Політики винагороди Групи ІСП:

¹⁴ Ключові керівники – це ті виконавчі директори, які, коли призначався довгостроковий змінний компонент винагороди не були особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи.



НЕ включено до суми *вихідної допомоги* :

Недотримання періоду повідомлення,
передбаченого законом

Угода про відсутність конкуренції
(частина дорівнює фіксованій частині
винагороди за останній рік)



Включено до суми *вихідної допомоги* :

Премія у разі звільнення

Угода про врегулювання спору

Угода про відсутність конкуренції
(частина перевищує фіксовану частину
винагороди за останній рік)

5.8.1.2 Максимальні ліміти

Відповідно до передових міжнародних та національних звичаїв ділового обороту, Банк, відповідно до Політики винагороди, встановлює максимальний ліміт рівний **24 місяцям фіксованої частини винагороди** для виплати вихідної допомоги під час звільнення. Після затвердження цього ліміту розмір максимального відшкодування може складати **250. 000 євро**¹⁵.

5.8.1.3 Включення вихідної допомоги до змінної частини винагороди

Відповідно до Політики винагороди ІСП, компенсація, що виплачується у формі вихідної допомоги, включається під час розрахунку співвідношення змінної частини винагороди, яка має бути виплачена, та фіксованої частини винагороди за останній рік роботи в компанії.

Зокрема, компенсація, яка виплачується як вихідна допомога, додається до премії за останній рік роботи в компанії, за вирахуванням погоджених та визнаних сум:

- відповідно до угоди про відсутність конкуренції, на частину, сума якої за кожний рік дії такої угоди не перевищує суму фіксованої частини винагороди за останній рік;
- за угодами про врегулювання наявних або можливих спорів (незалежно від контексту, в якому складається угода), якщо розраховується за попередньо передбаченою формулою розрахунків, затвердженою Зборами акціонерів ІСП. Інтеза Санпаоло має намір затвердити наступну **формулу**, що залежить від категорії персоналу та індексується на кількість років роботи в компанії.

Працівники, посада яких передбачена як частина загальної системи грейдерів Групи ІСП

Стаж роботи в компанії (років)	Вихідна допомога
До 2	Фіксована частина винагороди за два місяці
Від 2 до 21	Фіксована частина винагороди за два місяці + півмісяця за кожен рік стажу (починаючи з третього року)
Більше 21	Фіксована частина винагороди за 12 місяців

Інший персонал

Стаж роботи в компанії (років)	Вихідна допомога
До 2	Фіксована частина винагороди за 1 місяць
Від 2 до 21	Фіксована частина винагороди за 1 місяць + четверта частина місяця за кожен рік стажу (починаючи з третього року)
Більше 21	Фіксована частина винагороди за 6 місяців

¹⁵ До фіксованої частини винагороди включається валова винагорода за рік та надбавки, передбачені для окремих посад та/або винагороди, передбачені для певної посади та ще не сплачені.

5.8.1.4 Методи виплати

Способи оплати складових, що входять до вихідної допомоги, подібні до виплат змінної частини винагороди, залежать від категорії працівників, суми та вагомості у порівнянні з фіксованою частиною винагороди (див. пункт 5.6).

У будь-якому випадку, слід зазначити, що оскільки складові виплат, які не включаються при обчисленні лімітів змінної до фіксованої частини винагороди, але при цьому підлягають до сплати відповідно до методів виплати змінної частини винагороди, загальна сума вихідної допомоги може перевищувати розмір фіксованої частини винагороди.

У цьому конкретному випадку слід застосувати такі схеми нарахування та розрахунків:

- Схема 1:** для **Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, керівників середньої ланки та фахівців**, яким нарахована вихідна допомога, що **перевищує 100% від фіксованої частини винагороди та є вищою за застосований поріг суттєвості**, 60% платежу буде авансовим (з них 30% готівкою та 30% фінансовими інструментами) та 40% (з них 20% - готівкою та 20% у фінансових інструментах) буде виплачено відстроченим платежем протягом 3 років.

Нижче наведена схема нарахування та виплат:

ГРАФІК НАДАННЯ	2022	2023	2024	2025
ГОТІВКА (50%)	30%		7%	13%
ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ (50%)	30%	13%	7%	

ГРАФІК ВИПЛАТ	2022	2023	2024	2025
ГОТІВКА (50%)	30%		7%	13%
ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ (50%)		30%	13%	7%

- Схема 2:** для **керівників середньої ланки та фахівців**, яким нараховується вихідна допомога в розмірі, що **перевищує 100% від фіксованої частини винагороди, але є рівною або нижчою за застосований поріг суттєвості**, всі платежі здійснюються готівкою, причому 60% авансом та 40% - відстрочені платежі протягом 2 років.

Нижче наведена схема нарахування та виплат:

ГРАФІК НАДАННЯ	2022	2023	2024
ГОТІВКА (100%)	60%		40%

ГРАФІК ВИПЛАТ	2022	2023	2024
ГОТІВКА (100%)	60%		40%

5.8.1.5 Критерії

У Групі Інтеза Санпаоло принципи визначення розміру вихідної допомоги - це співвідношення між розміром вихідної допомоги та діючими критеріями ефективності, контролем можливих судових розглядів для:

- захисту рівня надійної бази капіталу, що вимагається Положеннями;
- «відсутності відшкодування за невиконання»;
- бездоганність репутації (узгодженість з критеріями відсутності порушень вимог).

Зверніть увагу, що для всіх категорій працівників застосовуються однакові критерії виплати вихідної допомоги, які встановлені для виплати змінної частини винагороди, а саме: умови застосування системи заохочення (див. пункт 5.5.1), умови допуску на рівні працівника (див. пункт 5.5.5.), умови малус (див. пункт 5.5.6) та механізми запиту на повернення (див. пункт 5.5.7).

5.9 Заборона використання стратегій хеджування

Банк відповідно до Політики винагороди, не виплачує та не передбачає жодних платежів чи премій працівникам, що тим чи іншим чином порушують регуляторні положення.

Банк вимагає від працівників, шляхом укладання окремих угод, не застосовувати стратегії персонального хеджування або стратегії страхування винагороди або інших аспектів, які можуть змінити або похитнути узгодження ризиків, що стосуються

Політики винагороди та пов'язаних з нею механізмів винагородження, прийнятих Банком та Групою. Для цього, як частину правил щодо впровадження політики винагороди, Інтеза Санпаоло також визначає види фінансових операцій та інвестицій, які, у разі їх застосування Особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи та Банку, прямо або опосередковано, можуть бути формами хеджування ризику внаслідок застосування Політики винагороди.

До таких видів операцій та фінансових інвестицій належать:

№	Категорії фінансових інструментів	Опис
1.	Похідні інструменти (що не є цінними паперами), що містять основні акції ІСП	Фінансові інструменти, які дозволяють прямо чи опосередковано зайняти коротку позицію щодо акцій Інтеза Санпаоло: - купівля опціонів на продаж акцій ІСП - продаж опціонів на продаж акцій ІСП - лінійне поєднання зазначених вище варіантів (синтетичні форварди, фіксовані максимальні та мінімальні відсоткові ставки позики тощо) - договори про викуп акцій ІСП (боргових цінних паперів у брокерів щодо цінних паперів ІСП та відповідний продаж на ринку) - Свопи на акції ІСП або контракти на різницю акцій ІСП - інші похідні інструменти (що не є цінними паперами), пов'язані з акціями ІСП.
2.	Похідні фінансові інструменти (що не є цінними паперами), пов'язані з ІСП, як юридичною особою	Фінансові інструменти, що дозволяють прямо або опосередковано зайняти «коротку позицію» щодо Інтеза Санпаоло: - купівля захисту у формі свопів кредитного дефолту в референтній організації ІСП - договори про викуп облігацій ІСП (боргових цінних паперів у брокерів щодо цінних паперів ІСП та відповідний продаж на ринку) - Свопи на всі грошові потоки від облігацій ІСП - інші похідні інструменти (що не є цінними паперами), пов'язані з облігаціями ІСП
3.	Інші похідні інструменти (що не є цінними паперами), пов'язані з основними активами ІСП, частково пов'язаними з цінними паперами ІСП	Фінансові інструменти, подібні до перерахованих вище пакетів акцій, біржових індексів, пакетів найменувань, кредитних індексів, в яких присутність ІСП перевищує 20%.
4.	Короткострокові інвестиційні інструменти (окрім похідних інструментів, що не є цінними паперами), прив'язані до частки в ІСП	Інші фінансові інструменти (такі як сертифікати та зареєстровані на біржі фонди) зі стратегіями короткострокового інвестування в: - акції ІСП - облігації ІСП - індекси, безпосередньо пов'язані з ІСП (наприклад, кредитні спреди ІСП) - похідні інструменти в обмін на акції або облігації ІСП (ф'ючерси на цінні папери ІСП) - пакети акцій, біржових індексів, пакети найменувань, кредитних індексів, в яких присутність ІСП перевищує 20%. Загалом, фінансові інструменти (окрім похідних інструментів, що не є цінними паперами), які (із левериджем

	чи без такого) виграють від зниження вартості основних інструментів. Таким чином, відтворення основного інструмента прямо протилежне фактичній ефективності, що дозволяє інвестору робити ставки за рахунок основного активу (та отримувати прибутки навіть на ринку з пониженням ставок).
--	--

Слід зазначити, що види операцій та фінансових інвестицій, описані у згаданих вище пунктах 1, 2 та 3 вже заборонені статтею 5 внутрішнього Кодексу поведінки Групи. Що стосується операцій, зазначених в пункті 4 (тобто «коротких» інвестиційних інструментів (крім деривативів, що не є цінними паперами), внутрішній Кодекс поведінки Групи забороняє всім працівникам здійснювати операції з левериджем; однак, щоб компенсувати ризики, інвестиційні операції у фінансових інструментах пов'язані із акціями ІСП без левериджу відповідно до вищезазначеного пункту 4.

Виключно для Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику:

- забороняється здійснювати операції, наведені у таблиці, також така заборона поширюється на членів сім'ї відповідної особи, а саме:
 - іншого з подружжя відповідної особи або іншого партнера, рівнозначного подружжю відповідно до національного законодавства;
 - діти, що перебувають на утриманні відповідної особи;
 - інші родичі відповідної особи, які проживали принаймні один рік із відповідною особою на дату угоди, про яку йдеться;
- забороняється завжди і в будь-якому випадку ініціювати - прямо чи опосередковано - операції з порушенням заборони хеджування, включаючи ті рахунки або депозити, на які Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику мають довіреність;
- вимагається повідомляти департамент управління персоналом та організаційними змінами Банку про існування або активізацію довірених та адміністративних рахунків з іншими посередниками, які не належать до Групи Інтеза Санпаоло.

Департамент комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, за підтримки підрозділу комплаєнс ІСП здійснює вибіркові перевірки дотримання працівниками заборони хеджування в контексті контролю, передбаченого Правилами особистих операцій.

Розділ В - Правила визначення працівників, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

Політику винагороди слід визначати та застосовувати з урахуванням ролей, внеску та впливу працівника на профіль ризику Групи Інтеза Санпаоло, суб-консолідує Групи¹⁶ та профіль ризику окремої юридичної особи.

Критерії для визначення персоналу, професійна діяльність якого має суттєвий вплив на профіль ризику Групи Інтеза Санпаоло (так звані «Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи»), суб-консолідує Групи (так звані «суб-консолідує особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи»¹⁷), та окремі юридичні особи, які знаходяться під контролем Інтези Санпаоло, включаючи АТ «ПРАВЕКС БАНК» (так звані «особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку»), визначені відповідно до CRD V та Регламенту (ЄС) 923/2021 (далі за текстом – «Регламент» або також «RTS»), які конкретно імплементують та інтегрують положення Директиви, також у світлі досвіду, набутого при застосуванні критеріїв для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, передбачених Регламентом (ЄС) 604/2014.

Зокрема вищезазначений Регламент Європейського Союзу поширюється і на АТ «ПРАВЕКС БАНК» оскільки в Україні критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, загалом визначені Постановою Правління Національного банку України «Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України» № 814-рш від 03.12.2018 р., але ці критерії – розрізнені на якісні та кількісні – детально не описані в вищезазначеній Постанові. Таким чином Банк приймає деталізовані критерії, визначені на рівні Групи ІСП відповідно до регламенту Європейського Союзу.

Зокрема, Регламент інтегрує положення Статті 92, пункт 3 Директиви, які встановлюють критерії, спрямовані на визначення:

- управлінської відповідальності та підрозділів контролю;
- суттєвих бізнес-підрозділів та значного впливу на профіль ризику суттєвих бізнес-підрозділів;

¹⁶ У цьому розділі означає Субхолдинги та їх дочірні компанії

¹⁷ Слід зазначити, що для цілей Політики винагороди на 2021 рік особи суб-консолідує Групи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, прирівнюються до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

- інших категорій персоналу, які прямо не зазначені в тексті Директиви, але чия професійна діяльність має вплив на профіль ризику компанії, який можна порівняти з ризиком, які беруть на себе особи, визначені Директивою, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику.

Таким чином, критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, починаючи з 14 червня 2021 року – дати набуття чинності вищезгаданого Регламенту (ЄС) 923/2021 – зазначені як в Директиві, так і в Регламенті, а також відповідно до положень попереднього Регламенту 604/2014, поділяються на:

- якісні критерії, пов'язані з ролями, повноваженнями щодо прийняття рішень та відповідальністю працівників, враховуючи також внутрішню організацію Банку, характер, обсяг, складність діяльності;
- кількісні критерії, пов'язані з валовими пороговими показниками винагороди, як в абсолютних, так і відносних показниках, а також з урахуванням середньої винагороди, яка виплачується членам Наглядової Ради, Правлінню та керівникам вищої ланки. Деякі працівники, за наявності дозволу Наглядової Ради, визначені лише на основі кількісних критеріїв, можуть бути виключені з категорії Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику з об'єктивних причин та у відповідності до конкретних обмежень, встановлених Регламентом.

Крім того, відповідно до Політики винагороди Групи ІСП та Керівних принципів ЄБА щодо надійної політики винагороди, мають бути передбачені та застосовані додаткові критерії, для визначення інших працівників, які беруть на себе суттєві ризики.

У цьому документі описано:

- обґрунтування, які застосовуються для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, відповідно до якісних та кількісних критеріїв, встановлених CRD V, вищезазначеним Регламентом та додаткових критеріїв, встановлених у світлі організаційної структури та бізнесу АТ «ПРАВЕКС БАНК»;
- спосіб, у який повинні застосовуватися правила визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, на рівні АТ «ПРАВЕКС БАНК» (тобто на індивідуальному рівні).

5.10. Область застосування

Критерії визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, передбачені CRD V та Регламентом, застосовуються на консолідованому, суб-консолідованому та індивідуальному рівнях¹⁸.

Що стосується застосування на консолідованому рівні, то Інтеза Санпаоло, як Материнська компанія (далі за текстом – Материнська компанія) визначає персонал, який має суттєвий вплив на профіль ризику Групи ІСП, з урахуванням всіх юридичних осіб Групи (включаючи субхолдинги), незалежно від того чи підпадають вони під дію правил пруденційного нагляду на індивідуальній основі.

Юридичні особи активно беруть участь у процесі ідентифікації осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи ІСП, який проводить Материнська компанія, надають останній необхідну інформацію та виконують отримані інструкції.

Ідентифікація осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, на суб-консолідованому рівні, не застосовується до АТ «ПРАВЕКС БАНК», тоді як ідентифікація на рівні Банку (тобто на індивідуальному рівні) здійснюється самим АТ «ПРАВЕКС БАНК». Такий процес здійснюється на основі критеріїв, визначених у цьому документі, і, у будь-якому випадку, контролюється Материнською компанією. Фактично, остання відповідає за загальну послідовність процесу ідентифікації, беручи до уваги всю Групу Інтеза Санпаоло та надаючи, для цієї мети, будь-які доповнення, якщо вони вважаються доцільними.

Перелік Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику переглядається не рідше одного разу на рік та повідомляється Зборам акціонерів Банку та Національному банку України.

5.11. Визначення та обґрунтування застосування

Відповідно до положень Регламенту нижче наведені основні визначення, які дозволяють застосовувати критерії для визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику.

5.11.1 Управлінська відповідальність

Відповідно до пункту 1 Статті 1 Регламенту «управлінська відповідальність» означає ситуацію в якій працівник:

а) очолює бізнес-підрозділ або підрозділ контролю та безпосередньо підзвітний органу управління в цілому або члену органу управління чи вищому керівництву;

¹⁸ Винятком із цього загального правила є кількісний критерій, який застосовується лише на індивідуальному рівні (див. п. 5.12.3), згідно з яким ті, хто входять до 0,3 % персоналу з найвищою винагородою мають право бути особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику.

b) очолює один з підрозділів, визначених у Статті 5 (а) Регламенту¹⁹;

c) очолює підпорядкований бізнес-підрозділ або підпорядкований підрозділ контролю у великій установі, як визначено у пункті 146 Статті 4 (1) Регламенту (ЄС) № 575/2013²⁰, і підпорядковується працівнику, який несе відповідальність, визначену у пункті (а).

Варто відзначити, що Банк на 2021 рік лише з метою визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, класифікується як велика установа, як визначено пункті 146 Статті 4 (1) Регламенту (ЄС) № 575/2013.

З організаційної точки зору, ті хто безпосередньо підпорядковуються керівникам, визначеним у пункті а) є керівниками структур, які розташовані на ієрархічному рівні, що дорівнює максимум 3-му рівню по відношенню до Голови Правління Банку.

Для цілей застосування визначення управлінської відповідальності визначено, що заступники (за наявності) розташовані на тому ж ієрархічному рівні ролі, заступниками якої вони є.

Крім того, відповідно до Групи Інтеза Санпаоло та відповідно до Регламенту, суб'єкти з управлінською відповідальністю ідентифікуються також з урахуванням також Загальної системи ґрейдерів, прийнятої Групою, на основі групування в однорідні категорії керівних посад, подібних за рівнями складності / відповідальності, які притаманні цим посадам, які оцінюються використовуючи методології IPE (міжнародної системи оцінки посад).

У світлі вищевказаного, рівні відповідальності, які вказують на управлінські обов'язки, визначаються наступними назвами посад:

- Виконавчий директор, посада, яка визначає та/або має значний вплив на стратегію функції (підрозділу)/бізнесу/організації, відповідно до стратегій Управління/Групи, та забезпечують їх реалізацію навіть у дуже складних умовах;
- Старший директор, посада, яка визначає політики та плани бізнесу/функції (підрозділу) та гарантує їх виконання, беручи на себе управлінську відповідальність за фінансові та людські ресурси.

5.11.2 Підрозділ контролю

Відповідно до пункту 2) Статті 1 RTS «підрозділ контролю» означає підрозділ, яка є незалежною від бізнес-підрозділів, які він контролює і відповідає за надання об'єктивної оцінки ризиків установи, огляд або звіт про них, у тому числі, але не обмежуючись підрозділ управління ризиками, підрозділ комплаєнсу та підрозділ внутрішнього аудиту.

Для цілей застосування визначення підрозділу контролю, окрім підрозділів управління ризиками, комплаєнсу та внутрішнього аудиту, підрозділом контролю визначено також підрозділ по боротьбі з відмиванням грошей та підрозділ валідації (якщо такий є). Крім того, враховуючи характер контролю за дотриманням вимог, спеціаліст із захисту даних (якщо є) також прирівнюється до керівників підрозділів контролю.

5.11.3 Підпорядкований підрозділ контролю

Під підпорядкованим підрозділом контролю мається на увазі організаційний підрозділ, який здійснює контрольну діяльність, звітує безпосередньо керівнику одного з підрозділів контролю, зазначених у пункті 5.11.1, а також керівник якого має посаду Виконавчий директор або Старший директор.

5.11.4 Суттєвий бізнес-підрозділ

Відповідно до Статті 142 Регламенту (ЄС) 575/13, так званої CRR, «бізнес-підрозділ» визначається як «будь-яка незалежна організаційна одиниця або юридична особа, бізнес-лінія, географічний об'єкт» (тобто центри доходів, прибутку або адміністративно-територіальна одиниця).

Відповідно до пункту 3 Статті 1 RTS «бізнес-підрозділ» або «операційний підрозділ/підрозділ компанії» визначається як «важливий» якщо він відповідає хоча б одному з наступних критеріїв:

- a) на нього виділено внутрішній капітал у розмірі щонайменше 2 % від внутрішнього капіталу установи, як зазначено у Статті 73 Директиви 2013/36/ЄС, або з інших причин установа оцінила його як такий, що має суттєвий вплив на внутрішній капітал установи;
- b) це основний бізнес-напрямок, як визначено у пункті (36) Статті 2 (1) Директиви 2014/59/ЄС (так званий BRRD), який є напрямком «бізнесу або супутніх послуг, які представляють значні джерела доходу, прибутку або вартості франшизи».

¹⁹ Це персонал, який відповідає за юридичні питання, коректність облікової політики та процедур, фінанси, включаючи оподаткування та бюджетування, виконання економічного аналізу, запобігання відмиванню грошей та фінансуванню тероризму, кадрові ресурси, розробку та впровадження Політики винагороди, інформаційні технології, інформаційну безпеку, управління критичними або важливими функціями, які знаходяться на аутсорсингу.

²⁰ «Велика установа» означає установу, яка відповідає будь-якій з наступних умов: (а) глобально системно значимі фінансові організації; (b) її було визначено як іншу системно важливу установу відповідно до статті 131 (1) та (3) Директиви 2013/36/ЄС; (c) є однією з трьох найбільших установ, з точки зору загальної вартості активів, держави-члена ЄС, у якій вона заснована; (d) загальна вартість її активів на індивідуальній основі, або де це застосовується, на основі консолідованої ситуації відповідно до цього Регламенту та Директиви 2013/36/ЄС дорівнює або перевищує 30 мільярдів євро.

З огляду на пункт а) Банк не має суттєвих бізнес-підрозділів, оскільки Банк не розраховує внутрішній капітал для цілей ІСААР і, отже, не розподіляє його на окремі бізнес-підрозділи.

Що стосується пункту б), відповідно до положень, встановлених на рівні Групи ІСП, бізнес-підрозділи, які відповідають одній із наступних вимог, вважаються «основними напрямками бізнесу»:

1. здійснює вклад у прибуток Банку у розмірі, щонайменше рівному 5%, розрахованому в середньому за останні 2 роки;
2. здійснює вклад у дохід Банку в обсязі, щонайменше, рівному 3%, розрахованому в середньому за останні 2 роки;
3. здійснює вклад в гудвіл Банку в обсязі, щонайменше, рівному 10%, розрахованому в середньому за останні 2 роки

У конкретному випадку АТ «ПРАВЕКС БАНК» слід зазначити, що звітність про прибутки, доходи та гудвіл не ведеться до рівня операційного підрозділу. Таким чином, жодних «основних напрямків діяльності» не визначено.

5.11.5 Підпорядкований бізнес-підрозділ або підпорядкований операційний підрозділ/підрозділ компанії

Під підпорядкованим бізнес-підрозділом/підрозділом компанії мається на увазі операційний підрозділ/підрозділ компанії, як визначено статтею 142 Регламенту 575/13, який (i) з організаційної точки зору підпорядковується суттєвому бізнес-підрозділу/підрозділу компанії, (ii) знаходиться на ієрархічному рівні, який максимум дорівнює 3-му рівню по відношенню до Голови Правління Банку та (iii) та керівник якого обіймає посаду Виконавчого директора або Старшого директора.

5.12. Застосування правил на рівні Банку

5.12.1 Якісні критерії

У цьому пункті для кожного критерія ідентифікації наведений перелік Наглядових положень та описане обґрунтування, яке лежить в основі ідентифікації.

Відповідно до положень статті 92, пункт 3 Директиви, особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, є:

а) члени органу управління та вище керівництво;

Ними визначено наступних:

а) 1. члени Наглядової Ради та Правління Банку;

а) 2. члени Наглядової Ради та Правління Банку, Голова Правління Банку, Директор департаменту бухгалтерського обліку головного фінансового управління.

б) Працівники з управлінською відповідальністю підрозділів контролю або у відповідних операційних підрозділах/підрозділах компанії.

Ними визначено наступних:

б) 1. Головний ризик-менеджер - директор департаменту управління ризиками, головний комплаєнс – менеджер – директор департаменту комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом та директор департаменту внутрішнього аудиту.

б) 2. Старші директори (якщо такі є), які ієрархічно підпорядковуються працівникам, визначеним на основі критерію б) 1. Варто зазначити, що відповідно до критерію, зазначеного у пункті б) 2. Ті хто не здійснюють контрольної діяльності, а виконують лише допоміжну, не є особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику.

Що стосується суттєвих бізнес-підрозділів, то як зазначено в п. 5.11.4, Банк не має таких підрозділів.

Іншими категоріями персоналу, які прямо не зазначені в Директиві, але чия професійна діяльність має значний вплив на профіль ризику Банку, відповідно до положень Статті 5 Регламенту, є:

1. Працівник, який несе управлінську відповідальність²¹ за юридичні питання, достовірність облікової політики та процедур, фінанси, включаючи оподаткування та бюджетування, виконання економічного аналізу, запобігання відмиванню грошей та фінансуванню тероризму, кадрові ресурси, розробку та впровадження Політики винагороди, інформаційні технології, інформаційну безпеку, управління критичними або важливими функціями, які передані на аутсорсинг²².

З огляду на діючу організаційну структуру, цей критерій визначає працівників Банку, які відповідальні за вищезазначену діяльність, а саме:

- директор департаменту управління персоналом та організаційними змінами;
- директор департаменту комплаєнсу та протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом як відповідальний за запобігання відмиванню грошей та фінансуванню тероризму;
- директор департаменту юридичної підтримки та генерального секретаріату;
- директор департаменту бухгалтерського обліку головного фінансового управління;

²¹ Відповідно до положень пункту 1) статті 1 Регламенту та зазначених у підпункті б) пункту 5.11.1 цього документу, ті хто очолюють підрозділи зазначені вище несуть управлінську відповідальність.

²² Як визначено у статті 30 (1) Делегованого Регламенту ЄС 2017/5654.

- директор департаменту казначейства та фондових ринків головного фінансового управління;
 - директор департаменту планування та контролю головного фінансового управління;
 - директор департаменту управління інформаційною безпекою та безперервністю бізнесу;
 - керівник головного операційного управління.
2. Працівник, який має управлінську відповідальність щодо будь-якої категорії ризику, зазначеної у Статтях 79-87 Директиви 2013/36/ЄС²³, або є членом комітету з правом голосу, відповідального за управління будь-якою категорією ризику, зазначеною у цих статтях.

Цей критерій визначає:

- членів комітету з управління операційним ризиком, комітет з управління кредитним ризиком та комітет з управління активами та пасивами, які мають право голосу та право приймати рішення на рівні Банку з метою управління корпоративними ризиками, окрім кредитного та ринкового ризику відповідно до застосовних Положень.
- керівники структурних підрозділів, індивідуально відповідальних за управління значною / суттєвою частиною вищезазначених корпоративних ризиків якщо, якщо з організаційної точки зору вони розташовані на ієрархічному рівні, що дорівнює максимум n-3, по відношенню до Голови Правління та якщо мають назву посади, що вказує на рівень управлінської відповідальності, як визначено пунктом 5.11.1. Ці працівники визначаються за підтримки департаменту управління ризиками.

3. Щодо кредитних ризиків, номінальна сума на одну операції, що становить 0,5% від Акціонерного капіталу першого рівня, і дорівнює не менше ніж 5 мільйонам євро.

Оскільки Банк не рахує коефіцієнт акціонерного капіталу першого рівня, цей критерій застосовується з урахуванням суми загального капіталу. Таким чином враховується ризик кредитного ризику в номінальному розмірі на одну операцію, який становить 0,5% від загального капіталу Банку, якщо ця сума дорівнює щонайменше 5 мільйонам євро.

- a) працівник відповідає за ініціювання кредитних пропозицій або визначення структури кредитних продуктів, що може призвести до настання таких кредитних ризиків;
- b) працівник має право приймати, затверджувати або накладати вето на рішення щодо такого кредитного ризику;
- c) або є членом комітету, до повноважень якого відноситься прийняття рішень, згаданих у підпунктах a) або b).

Цей критерій не застосовується до Банку оскільки повноваження щодо прийняття кредитних рішень нижчі за 5 мільйонів євро (номінальна сума на операцію).

4. В організаціях, до яких відступ від невеликих трейдингових операцій, передбачений у статті 94 Регламенту (ЄС) № 575/2013 не застосовується, працівник відповідає одному з наступних критеріїв:

- a) Працівник має право приймати, затверджувати або накладати вето на операції щодо трейдингу, які в сукупності досягають зазначених нижче порогових показників:
 - i. у разі застосування стандартного підходу, вимога щодо власних коштів для ринкових ризиків, що становлять від 0,5% або більше Акціонерного капіталу першого рівня; або
Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику за цим критерієм відсутні, оскільки Група Інтеза Санпаоло затвердила для регуляторних цілей власну внутрішню модель.
 - ii. [...] Якщо для регуляторних цілей затверджується внутрішня модель - від 5% вартості під ризиком торгового портфелю організації з 99% (перший рівень довіри); або
Цей критерій не застосовується до Банку оскільки він не управляє торговою книгою.

- b) [...] працівник є членом комітету з правом голосу, до повноважень якого відноситься прийняття рішень, зазначених у підпункті a)
Цей критерій не застосовується до Банку оскільки він не управляє торговою книгою.

5. Працівник очолює групу працівників, які мають власні повноваження щодо створення для організації обов'язків за угодами або якщо виконується хоча б одна з наступних умов:

- a) сума таких повноважень дорівнює або перевищує максимальний пороговий показник, передбачений пунктами 3 (a) або 4 (a)(i)
Цей критерій визначає тих же працівників, зазначених у пункті 3 (a).
- b) [...] Якщо для регуляторних цілей затверджується внутрішня модель таких органів - від 5% вартості під ризиком торгового портфелю організації з 99% (перший рівень довіри). Якщо організація не розраховує вартість під ризиком для рівня такого працівника, сумуються всі ліміти вартості під ризиком працівників під керівництвом такого працівника.
Цей критерій не застосовується до Банку.

²³ Мова йде про такі ризики: кредитний ризик та ризик контрагента, ризик концентрації, ризики, що випливають із сек'юритизації, ринковий ризик, ризик процентної ставки, пов'язаний із діяльністю, відмінною від торгівлі, операційний ризик, ризик ліквідності та ризик запозичених коштів

6. Працівник відповідає одному з наступних критеріїв щодо рішення про затвердження або накладання вето на введення нових продуктів:

а) Працівник має право приймати такі рішення; або

Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику за цим критерієм відсутні, оскільки модель затвердження нових продуктів та послуг регулюється «Керівними принципами щодо затвердження нових продуктів, послуг та видів діяльності для певних цільових груп клієнтів» та передбачає, що прийняття рішень про затвердження або заборону введення покладається на Комітет управління.

б) [...] працівник є членом комітету з правом голосу, до повноважень якого відноситься прийняття таких рішень

Члени з правами голосу у Правлінні з правом приймати рішення про затвердження або накладання вето на введення нових продуктів.

Враховуючи, що Банк впровадив Керівні принципи щодо управління продуктами, такі рішення приймаються членами з правом голосу Комітету з управління кредитним ризиком, Комітету з управління активами та пасивами та членами Наглядової Ради.

5.12.3 Додаткові критерії

Подібно до положень, які діють на рівні Групи ІСП, на додаток до якісних та кількісних критеріїв (зазначених у пункті нижче), Банк визначив додаткові конкретні критерії для організаційних ролей окремих банків, які можуть впливати на його профіль ризику.

Зокрема, усі ті, хто в Банку мають посаду, еквівалентну Старшому директору та є керівниками структурних підрозділів, які на ієрархічному рівні дорівнюють n-3 по відношенню до Голови Правління²⁴ і управляють значною/суттєвою частиною ризиків, чітко визначених у структурі ризик-апетиту Банку, крім тих, які раніше були визначені в контексті якісних критеріїв, ідентифікуються як особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику. Такі працівники визначаються за підтримки департаменту управління ризиками.

Нарешті, працівники, які були визначені як особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Групи, навіть якщо вони були визначені не на підставі вищезазначених критеріїв, вважаються особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

5.12.3 Кількісні критерії

Відповідно до положень Статті 92 параграфу 3 Директиви, особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику є:

а) Працівники які сукупно відповідають наступним критеріям:

- i. їх загальна винагорода складала 500 000 євро брутто або більше за останній фінансовий рік, та дорівнює або вища за середню загальну винагороду, яка виплачена члену органу, який виконує функцію стратегічного нагляду та управління та вищому керівництву юридичної особи²⁵;
- ii. Їх діяльність виконується в рамках суттєвого бізнес-підрозділу та має значний вплив на профіль ризику бізнес-підрозділу.

Ця умова оцінюється на основі критеріїв, визначених у статті 3 Регламенту²⁶.

Слід зазначити що:

- Згідно з цим пунктом i) ті, кому нарахували загальну винагороду більше або рівну 500 000 євро брутто, є особами, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, враховуючи, що середня загальна винагорода, яка виплачується членам Наглядової Ради, Правління та іншому вищому керівництву менше 500 000 євро брутто.
- Якщо виконується лише умова, зазначена у пункті i), але не виконується умова, зазначена в пункті ii), працівник автоматично виключається з вищезгаданого кількісного критерія, передбаченого CRD V.

Крім того, без обмеження сили положень Директиви, відповідно до статті 6 Регламенту, наступні працівники вважаються такими, що можуть мати вплив на профіль ризику:

б) працівники, включаючи працівників, зазначених у Статті 92 (3), пункт (с) Директиви 2013/36/ЄС, (які) отримали винагороду в або за попередній фінансовий рік або загальну винагороду за попередній фінансовий рік, яка дорівнює або перевищує 750 000 євро брутто.

²⁴ Такі працівники ідентифіковані оскільки розмір Банку є більшим

²⁵ Посилання на осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, як визначено у підпункті 5.12.1

²⁶ Установи повинні застосовувати у своїй Політиці винагороди усі наступні критерії, щоб визначити чи має професійна діяльність працівників значний вплив на профіль ризику суттєвого бізнес-підрозділу: (а) профіль ризику суттєвого бізнес-підрозділу; 9b) розподіл внутрішнього капіталу для покриття характеру та рівня ризику, як зазначено у статті 73 Директиви 2013/36/ЄС; (с) ліміти ризику суттєвої бізнес-єдиниці; (d) показники ризику та ефективності, які використовуються установою для виявлення, управління та моніторингу ризиків суттєвого бізнес-підрозділу відповідно до статті 74 Директиви 2013/36/ЄС; (е) відповідні критерії ефективності, встановлені установою відповідно до пунктів (а) та (b) статті 94 (1) Директиви 2013/36/ЄС; (f) обов'язки та повноваження працівників або категорій працівників відповідного суттєвого бізнес-підрозділу.

с) якщо установа налічує понад 1000 працівників, то працівники які становлять 0.3 % штату, з округленням до наступного цілого числа, які в установі отримали найвищу загальну винагороду в або за попередній фінансовий рік.

З огляду на те, що наразі штат Банку не перевищує 1000 працівників, вищезазначений критерій с) до Банку не застосовується.

Працівник, визначений відповідно до кількісних критеріїв Статті 6 Регламенту, може бути виключений з категорії осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, якщо відповідна професійна діяльність не має значного впливу на профіль ризику, оскільки такий працівник або категорія працівників, до якої він належить:

i) здійснює лише професійну діяльність і має повноваження в бізнес-підрозділі, який не є суттєвим бізнес-підрозділом; або
ii) не має значного впливу на профіль ризику суттєвого бізнес-підрозділу з урахуванням критеріїв, викладених у статті 3 Регламенту.

На практиці, відповідно до положень Регламенту та положень Групи Інтеза Санпаоло, можна номінально виключити з категорії працівників, визначених відповідно до наведених вище кількісних критеріїв, тих працівників, які відповідають одному або кільком з наступних критеріїв:

- ті, хто у контексті Загальної системи грейдів, має посаду «Керівник», незалежно від бізнес-підрозділу, у якому вони працюють, оскільки рівень відповідальності, який має ця роль, стосується лише сфер імплементації, які, в свою чергу, не мають суттєвого впливу на профіль ризику підрозділу;
- ті, чия винагорода є результатом їх особистої історії;
- ті, хто не бере на себе ризики, прямо визначені в структурі ризик-апетиту Банку, або якщо вони все ж таки це роблять, то не беруть на себе їх суттєво чи істотно.

Для цілей розрахунку рівня винагороди:

- враховуються всі складові, як грошові, так і інші, як фіксована частина винагороди, так і змінна;
- фіксована частина винагороди станом на 31 грудня попереднього року та змінна частина винагороди, присуджена у попередньому році (за результатами попереднього року), включаються незалежно від того чи була відстрочена сама її виплата;
- якщо для цілей присудження змінної частини винагороди передбачений період оцінки діяльності (період нарахування) більше одного року, пропорційна винагорода (тобто та, що відноситься до періоду оцінки) береться до уваги, навіть якщо ця сума виплачується пізніше, лише в кінці періоду нарахування;
- винагорода, яка була присуджена, але ще не виплачена, оцінюється на дату присудження без урахування можливого застосування скорочення виплат, будь то за рахунок механізму запиту на повернення чи умови малусу.
- Слід враховувати обмінний курс, використаний для складання консолідованої фінансової звітності.

Всі суми мають бути розраховані до оподаткування та за вирахуванням внесків на основі повної зайнятості.

Якщо працівник визначений як особа, професійна діяльність якого має значний вплив на профіль ризику, відповідно до якісних критеріїв або додаткових критеріїв, передбачених цими Правилами, не відповідає вимогам, які повинні вважатися такими протягом року, він/вона продовжує вважатися працівником, професійна діяльність якого має значний вплив на профіль ризику Банку, якщо на початку року він був визначений серед осіб професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику за кількісними критеріями, на основі положень цього пункту, враховуючи роль, посаду, призначену в контексті Загальної системи грейдів та винагороди, отриманої при невідповідності вищезазначеним вимогам.

Слід зазначити, що пропозиції щодо виключення у пунктах b) та c) мають бути належним чином обґрунтовані, оформлені та затверджені Наглядовою Радою.

6. Звіт щодо винагороди

Звіт щодо винагороди складається окремо для членів Наглядової Ради та членів Правління та містить наступну інформацію щодо:

1. суми винагороди, які були та / або повинні бути виплачені членам Правління / Наглядової Ради за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованого та змінного компонентів, сукупних (загальних) для всіх членів відповідного корпоративного органу, без деталізації в контексті кожного окремого члена корпоративного органу);
2. умови фактичної виплати винагороди, їх відповідність Політиці;
3. опис структури всіх компонентів винагороди, що виплачується членам Правління / Наглядової Ради;
4. критерії оцінки результативності (із зазначенням способу їх досягнення), на основі результатів яких обчислюється змінна частина винагорода (якщо змінну частину винагороди було нараховано);
5. факти використання банком права на повернення змінної частини винагороди, виплаченої раніше членам Правління / Наглядової Ради;
6. учасники запровадження системи винагород;
7. програми заохочення;

8. відхилення сум фактичних платежів від сум, що підлягають сплаті відповідно до затвердженої Політики, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів Політики, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення мали місце протягом звітного року;
9. порушення положень Політики (якщо такі є), визначені Банком, та заходи або рішення, застосовані в результаті таких порушень;
10. фактична присутність члена Правління / наглядової Ради на засіданнях Ради/Правління та їх комітетів, до яких входить член Правління/Наглядової Ради, або причини його відсутності.
11. рішення, які член Правління / Наглядової ради Банку відмовився приймати, оскільки конфлікт інтересів не дозволяв йому повноцінно виконувати свої обов'язки без шкоди для інтересів Банку, його вкладників та учасників;
12. рішення щодо операцій з пов'язаними з Банком особами, прийняти за підтримки члена Правління/наглядової Ради;
13. несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення про операції з якими приймалися за підтримки члена Правління / Наглядової Ради Банку;
14. підтверджені факти неприпустимої поведінки члена Правління / Наглядової Ради (включаючи ті, про які було повідомлено конфіденційно) та заходи, вжиті в результаті розслідування у разі впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Правління / Наглядової Ради Банку;
15. наявність / відсутність обґрунтованих підстав для виплати / відстрочки / зменшення / повернення змінної частини винагороди члена Правління;
16. випадки, про які повідомив член Правління Банку щодо наявного або потенційного конфлікту інтересів;
17. надання Банком позик, кредитів або гарантій членам Корпоративного органу протягом звітного фінансового року та / або пов'язаним з Банком особам членам органу управління (із зазначенням сум та процентних ставок).

Банк публікує Звіти та політику винагород на своєму веб-сайті в Інтернеті протягом 15 робочих днів з дати їх затвердження уповноваженим органом Банку.