

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «НЕКСЕНТ БАНК»

«ЗАТВЕРДЖЕНО»
Засідання Наглядової ради
АТ «НЕКСЕНТ БАНК»
від «12» листопада 2025 року
Протокол №21-25

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ
ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«НЕКСЕНТ БАНК»**

м.Київ

ЗМІСТ

1. Загальні положення.....	3
2. Порядок встановлення та виплати винагороди	3
3. Порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.....	7
4. Компенсація витрат, понесених при виконанні функціональних обов'язків.....	9
5. Звітування про винагороду	9
6. Заключні положення.....	11
7. Додаток №1 Звіт про винагороду Членів Правління Банку.....	12
8. Додаток №2 Звіт про винагороду впливових осіб Банку.....	14

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду Членів Правління та впливових осіб АТ «НЕКСЕНТ БАНК» (далі- **Положення**) є внутрішнім нормативним документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «НЕКСЕНТ БАНК» (далі - **Банк**), який визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди Членів Правління (далі – **Правління**) та впливових осіб, спрямованим на стимулювання їхньої результативної та ефективної діяльності шляхом встановлення матеріальної зацікавленості у підсумках своєї діяльності.

1.2. Це Положення розроблене відповідно до Законів України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про оплату праці», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою Правління Національного банку України від 30 листопада 2020 року № 153 (далі – «Положення НБУ № 153»), Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління Національного банку України від 03 грудня 2018 року № 814-рш, Статуту Банку та Політики винагороди в Банку.

1.3. Це Положення регламентує загальні принципи щодо порядку встановлення та виплати винагороди Правлінню та впливовим особам (далі – **винагорода**), а також вимоги до звіту про винагороду Правління та до звіту про винагороду впливових осіб (далі – **Звіт**).

1.4. Виплата винагороди Членам Правління та впливовим особам у розмірі, визначеному індивідуальними трудовими договорами, а також заохочувальних та компенсаційних виплат покладається на Банк.

1.5. Положення затверджується Наглядовою радою Банку та є обов'язковим до виконання Членами Правління та іншими працівниками Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати заробітної плати та інших доходів.

1.6. Контроль за виконанням вимог цього Положення покладається на Наглядову раду Банку, яка приймає рішення щодо змін підходів до встановлення винагороди та її розміру, у порядку, який визначений Статутом Банку та цим Положенням.

1.7. Контроль за проведенням нарахувань винагороди, а також заохочувальних та компенсаційних виплат покладається на керівника Відділу людських ресурсів.

1.8. Впливовою особою є особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім членів органів управління Банку) (далі – **впливові особи**).

1.9. Керівники підрозділів контролю – головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, начальник управління внутрішнього аудиту Банку.

1.10. Терміни, що вживаються у цьому Положенні, використовуються у значенні, що зазначений у Положенні про політику винагороди в банку,

затвердженому Постановою Правління Національного банку України 30.11.2020 №153 (зі змінами та доповненнями).

2. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ

2.1. Винагорода Членів Правління та впливових осіб складається з фіксованої винагороди (посадового окладу) та змінної винагороди (премії за підсумками роботи за рік), інших заохочувальних та компенсаційних виплат, а також заходів негрошового стимулювання, величина та умови розрахунку яких становлюються відповідно до умов трудових договорів.

2.2. Визначення розміру фіксованої винагороди Членів Правління та впливових осіб здійснюється з врахуванням їх посади, ступеня навантаження, рівня відповідальності та індивідуальної спеціалізації кожного Члена Правління чи впливової особи, особливостей професійного досвіду та знань, індивідуальних вмінь та навичок.

2.2.1. Фіксована винагорода має постійний характер і не залежить від результатів діяльності Банку. Коригування фіксованої винагороди може здійснюватися щорічно.

2.2.2. Розмір фіксованої винагороди для кожного з Членів Правління та впливових осіб встановлюється із урахуванням рівня їхнього професійного досвіду та організаційної відповідальності, які відображені в посадових інструкціях та умовах трудового договору. Розмір винагороди Членів Правління та впливових осіб має бути розумно обґрунтованим стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників, з прозорими і зрозумілими умовами визначення, нарахування та виплати.

2.2.3. Фіксована винагорода Членів Правління та впливових осіб встановлюється у розмірі, достатньому для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду та не стимулювати до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

2.3. Змінна винагорода Членам Правління та впливовим особам нараховується та виплачується в повному або частковому обсязі відповідно до результатів виконання загальнобанківських та індивідуальних показників, встановлених для Членів Правління та впливових осіб, що забезпечує причинно-наслідковий зв'язок між ефективністю роботи та змінною частиною винагороди в строки чи терміни, визначені рішенням Наглядової ради (для Членів Правління та впливових осіб – керівників підрозділів контролю) та Голови Правління (для всіх інших впливових осіб).

2.3.1. Наглядова Рада (для Членів Правління та впливових осіб – керівників підрозділів контролю) та Голова Правління (для всіх інших впливових осіб), з огляду на результати діяльності та фінансовий стан Банку, має право прийняти рішення щодо виплати змінної винагороди відповідно Членам Правління та впливовим особам частково, її відстрочення, скорочення або повного

скасування.

2.3.2. Банк нараховує / виплачує змінну винагороду Членам Правління та впливовим особам Банку з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на фінансовий стан Банку, досягнення запланованих показників діяльності Банку, такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

2.3.3. Банк визначає наступні критерії, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди Членам Правління та впливовим особам є обґрунтованою:

2.3.3.1. Відповідність критеріям сталого розвитку, визначених Банком у Політиці винагороди Банку.

2.3.3.2. Відповідність показників фінансового стану Банку наступним умовам:

- Коефіцієнт достатності Регулятивного капіталу Банку, що відповідає вимогам Національного банку України в звітному періоді/або за інший період виплати змінної винагороди.
- Досягнення в звітному періоді/або за інший період виплати змінної винагороди, не менше 80% планових фінансових показників Банку, затверджених Наглядовою радою.

2.3.4. Банк має право зменшити / скасувати / повернути до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди), за умови настання наступних випадків: погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку; недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку; наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку; Національний банк прийняв рішення про: віднесення Банку до категорії проблемних; віднесення Банку до категорії неплатоспроможних; відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку; Член Правління або впливова особа: був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку; порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки (етики) Банку; втратив(ла) бездоганну ділову репутацію; отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною. Вказане рішення Банку приймається рішенням Наглядової ради Банку (щодо Членів Правління та впливових осіб – керівників підрозділів контролю) та Голови Правління (щодо всіх інших впливових осіб)

2.4. Члени Правління та впливові особи можуть отримувати додаткові заохочувальні виплати за рішенням Наглядової ради Банку (для Членів Правління та впливових осіб – керівників підрозділів контролю) та Голови Правління (для всіх інших впливових осіб).

2.5. Члени Правління та впливові особи можуть отримувати такі види

негрошового стимулювання, які передбачені умовами трудових договорів.

2.6. Нарахування та виплата фіксованої винагороди проводиться в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового зарахування на поточні рахунки Членів Правління та впливових осіб, двічі на місяць: аванс та повний розрахунок протягом місяця, за який виплачується винагорода.

2.7. При проведенні нарахування винагороди Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до законодавства України, що утримуються з виплати доходу фізичним особам.

2.8. Умови виплати при звільненні Членів Правління та впливової особи, за їх наявності, можуть включатися до умов трудових договорів.

2.9. Розмір змінної винагорода Члена Правління та впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру його/її фіксованої винагороди.

2.10. Порядок та умови виплати змінної винагороди, форми її виплати (грошова/негрошова) та строки виплати здійснюються відповідно до умов укладених трудових договорів та рішень Наглядової ради (для Членів Правління та впливових осіб – керівників підрозділів контролю) чи Голови Правління (для всіх інших впливових осіб).

2.11. Додаткове пенсійне забезпечення (або винагорода в разі дострокового виходу на пенсію) Членів Правління, впливових осіб не надається Банком.

2.12. Банк виплачує Члену Правління, впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог: 1) здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами; 2) відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

2.13. Банк має право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пункті 2.12. цього Положення підхід виплати Члену Правління, впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов: 1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима; 2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

2.14. Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди Члена Правління, впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

2.15. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 2.13., 2.14. цього Положення, до Члена

Правління та впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / на дату прийняття рішення про встановлення такої винагороди, за умови, що призначена для нарахування Члену Правління та впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

2.16. Банк має право використовувати систему управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку) або рахунки умовного зберігання (ескроу) для здійснення виплати /відстрочення/ зменшення/ скасування змінної винагороди Члена Правління та впливової особи. Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунку та не сплачені працівнику у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) Члена Правління та впливової особи, повертаються Банку.

2.17. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом: 1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або 2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

2.18. Реалізація рішення яке прийнято Наглядовою радою Банку/Головою Правління згідно підпункту 2.3.4. пункту 2.3. цього Положення, здійснюється в порядку визначеному законодавством України, в тому числі у порядку стягнення заборгованості.

2.19. Методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи Членів Правління Банку:

2.19.1. Проведення Банком процедури щорічної індивідуальної оцінки роботи членів Правління та впливових осіб, що включає в себе оцінку ключового показника ефективності (KPI) кожного члена Правління та впливової особи.

2.19.2. Проведення Банком щорічно оцінки відповідності членів Правління та впливових осіб – керівників підрозділів контролю, кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності.

3. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

3.1. Банк включає до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених цим Положенням.

3.2. Правління Банку відповідає за реалізацію Політики та є відповідальним органом управління Банку за визначення та затвердження переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку. Відповідальними підрозділами Банку за визначення переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику

Банку є відділ людських ресурсів, управління ризик-менеджменту, відділ комплаєнс та фінансового моніторингу, юридичне управління. Посадовими особами, відповідальними за визначення переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, є керівники відділу людських ресурсів, управління ризик-менеджменту, відділ комплаєнс та фінансового моніторингу, юридичного управління. Вказані підрозділи/посадові особи мають право залучати інші підрозділи та отримувати необхідну інформацію від інших підрозділів Банку щодо визначення переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

3.3. Основними якісними критеріями віднесення працівника до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, є те, що працівник: 1) є членом органу управління; 2) належить до керівників підрозділів контролю; 3) належить до керівників суттєвих структурних підрозділів; 4) є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики банку; 5) належить до керівників підрозділів, які виконують функції: юридичного супроводження діяльності банку; фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування; економічного аналізу; запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення; управління персоналом; розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди; супроводження інформаційних технологій; забезпечення інформаційної безпеки; 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення; 7) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених вище, або накладення заборони (вето) на такі рішення; 8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного вище. Визначення та перегляд суттєвих структурних підрозділів здійснюється управлінням ризик менеджменту, юридичним управлінням та відділом комплаєнс та фінансового моніторингу.

3.4. Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку є те, що працівник: 1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог: сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку; здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить

до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу; 2) є керівником підрозділу першої лінії захисту; 3) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків; 4) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин: 0,5% капіталу 1 рівня Банку; еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето); 5) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені у пункті вище, або накладати заборону (вето) на такі рішення; 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% капіталу 1 рівня, або накладати заборону (вето) на такі рішення; 7) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в пункті вище, або накладати заборону (вето) на такі рішення; 8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин: 0,5% капіталу 1 рівня; еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди; 9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1-8 пункту 3.3. цього Положення.

3.5. Кількісними критеріями віднесення працівника до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку є: 1) нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати; 2) належність працівника до 0,3% кількості працівників Банку (з округленням у бік збільшення до найближчого цілого числа), яким нараховано / які отримали найбільші суми винагороди в попередньому фінансовому році (за умови, що на дату здійснення відповідних нарахувань / виплат у Банку працювало понад 1000 працівників).

3.6. Оформлення результатів визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку здійснюється спільним висновком відділу людських ресурсів, управління ризик-менеджменту, відділу комплаєнс та фінансового моніторингу, юридичного управління. Затвердження переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, а також переліку суттєвих структурних підрозділів Банку здійснює правління Банку. Затверджений правлінням перелік осіб, професійна діяльність яких має

Положення про винагороду Членів Правління та впливових осіб АТ «НЕКСЕНТ БАНК»
значний вплив на профіль ризику Банку, корпоративним секретарем доводиться до наглядової ради Банку.

3.7. Затвердження переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, а також переліку суттєвих структурних підрозділів Банку здійснює Правління Банку на своєму засіданні про що оформляється протокол.

3.8. Оновлення (перегляд) переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, Банк здійснює в разі організаційних та компетенційних змін, у разі інших обставин, що обґрунтовують внесення змін до переліку, але не рідше одного разу на рік.

3.9. Банк письмово повідомляє акціонерів (не рідше одного разу на рік) про затвердження переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку. Повідомлення акціонерів Банку здійснює корпоративний секретар, який отримує затверджений Правлінням перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, від відділу людських ресурсів. Корпоративний секретар письмово повідомляє Національний банк України (не рідше одного разу на рік та на його вимогу) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та їх перелік.

4. КОМПЕНСАЦІЯ ВИТРАТ, ПОНЕСЕНИХ ПРИ ВИКОНАННІ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

4.1. Компенсація усіх витрат, понесених Головою, Членами Правління та впливовими особами при виконанні ними своїх функціональних обов'язків, здійснюється в повному обсязі у випадках, прямо передбачених законодавством України та в порядку, визначеному внутрішніми документами Банку.

5. ЗВІТУВАННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ

5.1. Звіт про винагороду Членів Правління складається на щорічній основі і надається Головою Правління до затвердження Наглядовій раді у формі згідно з Додатком 1 в строки, які забезпечать розміщення інформації у річному звіті Банку. Звіт про винагороду Членів Правління попередньо розглядається комітетом з питань призначень та винагороди при Наглядовій раді.

5.2. Звіт про винагороду Членів Правління та Звіт про винагороду впливових осіб повинні містити інформацію, передбачену відповідно в Додатку 1 та Додатку 2 до цього Положення.

5.3. Звіт про винагороду впливових осіб складається на щорічній основі і надається Головою Правління до затвердження Наглядовій раді у формі згідно з Додатком 2 в строки, які забезпечать розміщення інформації у річному звіті Банку. Звіт про винагороду впливових осіб попередньо розглядається комітетом з питань призначень та винагороди при Наглядовій раді.

5.4. В рамках підготовки звіту про винагороду Членів Правління

відповідальність за підготовку та надання достовірної інформації покладається на таких відповідальних осіб:

Інформація до включення у звіт	Відповідальний підрозділ
Сукупна величина фіксованої винагороди Членів Правління за звітний рік	Відділ людських ресурсів
Сукупна величина змінної винагороди, виплаченої протягом звітного року	
Сукупна величина сум коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій протягом звітного року	Відділ людських ресурсів
Сукупна величина суми виплат зі звільнення Членам Правління у звітному році	
Сукупна величина грошового еквіваленту суми заходів негрошовогостимулювання у звітному році	Відділ людських ресурсів
Загальна величина суми коштів, виплачених Членам Правління протягом звітного року як винагорода пов'язаними з Банком особами	Відділ людських ресурсів
Середньозважений % досягнення показників, за які проводиться нарахування змінної винагороди	
Підтверджені факти неприйнятної поведінки Членів Правління Банку протягом звітного року (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи	Відділ комплаєнсу та фінансового моніторингу
Інформація про надання Банком протягом звітного року позик, кредитів або гарантій (із зазначенням сум та % ставок)	Відділ людських ресурсів
Фактична присутність на засіданнях Правління Банку та комітетів Правління Банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), і причини відсутності	Корпоративний секретар або особа що виконує його функції
Консолідація інформації звіту в цілому	
Розміщення звіту на власній вебсторінці Банку в мережі Інтернет	

5.4. В рамках підготовки звіту про винагороду впливових осіб відповідальність за підготовку та надання достовірної інформації покладається на таких відповідальних осіб:

Інформація до включення у звіт	Відповідальний підрозділ
Сукупна величина фіксованої винагороди впливових осіб за звітний рік	Відділ людських ресурсів
Сукупна величина змінної винагороди, виплаченої протягом звітного року	
Сукупна величина сум коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій протягом звітного року	Відділ людських ресурсів
Сукупна величина суми виплат зі звільнення впливової особи у звітному році	
Сукупна величина грошового еквіваленту суми заходів негрошового стимулювання у звітному році	Відділ людських ресурсів
Загальна величина суми коштів, виплачених впливовим особам протягом звітного року як винагорода пов'язаними з Банком особами	Відділ людських ресурсів
Середньозважений % досягнення показників, за які проводиться нарахування змінної винагороди	
Підтверджені факти неприйнятної поведінки впливової особи протягом звітного року (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи	Відділ комплаєнсу та фінансового моніторингу
Інформація про надання Банком протягом звітного року позик, кредитів або гарантій (із зазначенням сум та % ставок)	Відділ людських ресурсів
Консолідація інформації звіту в цілому	Корпоративний секретар або особа що виконує його функції
Розміщення звіту на власній вебсторінці Банку в мережі Інтернет	

5.5. Наглядова рада Банку затверджує звіт про винагороду членів правління, впливових осіб після його попереднього розгляду комітетом з призначень та винагород Наглядової ради Банку.

5.6. Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам правління, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

6.ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Це Положення набуває чинності з моменту його затвердження рішенням

Наглядової ради Банку та діє до моменту його скасування.

6.2. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються на підставі рішення Наглядової ради Банку.

6.3. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди Членам Правління Банку може проводитись на підставі прийняття окремого рішення Наглядовою радою.

6.4. У випадку невідповідності будь-якої частини цього Положення законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку, в тому числі у зв'язку із прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного банку України, це Положення буде діяти лише в тій частині, що не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або Статуту Банку.

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

Додаток №1 до Положення про
винагороду Членів Правління та
впливових осіб АТ «НЕКСЕНТ БАНК»

**Звіт про винагороду членів Правління Банку
за 20__ рік**

№ п/п		ПІБ	ПІБ	ПІБ
1	Фактична присутність на засіданнях Правління Банку та комітетів Правління Банку, до складу яких він входить (відсоток присутності), і причини відсутності	Присутній на __ % засідань Правління та комітетів. Причина відсутності:	Присутня на __ % засідань Правління та комітетів. Причина відсутності:	Присутній на __ % засідань Правління та комітетів. Причина відсутності:
2	Підтверджені факти неприйнятної поведінки Члена Правління Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів (заходів) на виплату винагороди			
3	Наявність /відсутність виплати/відстрочення/обґрунтованих підстав щодо зменшення/повернення змінної винагороди Члена Правління			
4	Рішення, від прийняття яких Член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників			
5	Рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки Члена Правління Банку			

Положення про винагороду Членів Правління та впливових осіб АТ «НЕКСЕНТ БАНК»

6	Несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки Члена Правління Банку			
7	Повідомлені Членом Правління Банку випадки про наявний у нього або потенційний конфлікт інтересів			

Критерій	Дані
Суми винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені Членам Правління за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами) (ВСЬОГО):	
у тому числі, у розрізі фіксованих складових винагороди:	
у тому числі, у розрізі змінних складових винагороди:	
у тому числі, у грошовій формі:	
у тому числі, негрошовими інструментами:	
Строки виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення):	
строки фактичної виплати фіксованої винагороди:	
строки виплати відстроченої фіксованої винагороди в розрізі періодів відстрочення:	
строки фактичної виплати змінної винагороди:	
строки виплати відстроченої змінної винагороди в розрізі періодів відстрочення:	
Сукупна величина сум коштів, виплачених банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій Членам Правління	
Опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода Членам Правління:	
Факти використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої Членам Правління змінної винагороди:	
Виявлення Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень:	

Положення про винагороду Членів Правління та впливових осіб АТ «НЕКСЕНТ БАНК»

Інформація щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь Членів Правління у звітному фінансовому році:	
суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням:	
ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат:	
Інформація щодо винагороди у формі участі Членів Правління у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі: 1) участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року; 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно Членів Правління протягом звітного фінансового року.	
Інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій Членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).	

Додаток №2 до Положення
про винагороду Членів Правління та
впливових осіб АТ «НЕКСЕНТ БАНК»

Звіт про винагороду Впливових осіб Банку за 202_ рік

Критерій	Дані
Суми винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені Впливовим особам Банку за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами) (<i>ВСЬОГО</i>):	
у тому числі, у розрізі фіксованих складових винагороди:	
у тому числі, у розрізі змінних складових винагороди:	
у тому числі, у грошовій формі:	
у тому числі, негрошовими інструментами:	
Строки виплати винагороди (<i>фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення</i>):	
строки фактичної виплати фіксованої винагороди:	
строки виплати відстроченої фіксованої винагороди в розрізі періодів відстрочення:	

строки фактичної виплати змінної винагороди:	
строки виплати відстроченої змінної винагороди в розрізі періодів відстрочення:	
Сукупна величина сум коштів, виплачених банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій Впливових осіб	
Опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода Впливовим особам:	
Факти використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої Впливовим особам змінної винагороди:	
Виявлення Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень:	
Інформація щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь Впливових осіб у звітному фінансовому році:	
суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням:	
ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат:	
Інформація щодо винагороди у формі участі Впливових осіб у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі: 1) участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року; 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно Впливових осіб протягом звітного фінансового року.	
Інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій Впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).	
Підтвердження фактів неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди впливовій особі.	
Наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати /	

відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).	
---	--

Перелік посад впливових осіб :
