



Non-Group Policy

Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб – АТ "Дойче Банк ДБУ"

Breaches of provisions within this document will be viewed as a violation of your terms of employment and may result in disciplinary action, up to termination of employment, in line with DB Group's [Integrated Consequence Management Framework \(iCMF\)](#), as well as local law and practice.

Зміст

0.	Key Data.....	3
1.	Загальні положення.....	4
2.	Мета та застосування.....	4
2.1.	Мета.....	4
2.2.	Застосування.....	5
3.	Система та складові винагороди.....	5
3.1.	Загальні положення.....	5
3.2.	Основні засади системи винагороди членів Правління та Впливових осіб.....	5
3.3.	Складові грошової винагороди членів Правління та Впливових осіб.....	5
3.4.	Структура грошової винагороди членів Правління, Впливових осіб.....	6
3.5.	Критерії визначення розміру та порядок розрахунку розміру грошової винагороди членів Правління, Впливових осіб, порядок оцінки виконання цих критеріїв.....	6
3.6.	Співвідношення фіксованої оплати та ЗК.....	9
3.7.	Співвідношення грошової та негрошової форми винагороди.....	9
4.	Інформація щодо програми стимулювання членів Правління, Впливових осіб.....	9
4.1.	Негрошове стимулювання.....	9
4.2.	Додаткове пенсійне забезпечення.....	9
4.3.	Виплати зі звільнення.....	10
5.	Повноваження щодо прийняття рішень про винагороду.....	10
6.	Положення про винагороду членів Правління, Впливових осіб.....	10
7.	Звіти про винагороду.....	10
7.1.	Обсяг відомостей, що містяться у Звітах про винагороду.....	10
7.2.	Обсяг відомостей, що мають бути оприлюднені.....	10
8.	Договори (контракти) з членами Правління, Впливовими особами.....	10
9.	Часткова виплата, відстрочення, скорочення/скасування або повернення Змінної компенсації.....	11
10.	Критерії оцінки роботи членів Правління, Впливових осіб.....	12
11.	Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.....	12
11.1.	Органи, відповідальні за визначення Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.....	12
11.2.	Критерії визначення Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.....	12
11.3.	Оформлення результатів визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, затвердження їх переліку.....	14
11.4.	Перегляд переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку.....	14
11.5.	Інформування про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, та їх перелік.....	14
12.	Суттєві структурні підрозділи Банку.....	14
13.	Оцінка та контроль за реалізацією політики винагороди.....	15
14.	Інші умови.....	15
15.	Заключні положення.....	15
16.	Глосарій.....	15

0. Key Data

Summary

This Policy was developed in line with requirements of the NBU Regulation No. 153 dated 30 November 2020, as amended, and discloses the mandatory information related to the remuneration of the Management Board (MB) and certain other officers identified by the Bank as material risk takers.

Document category

Group Policy	<input type="checkbox"/>	Non-Group Policy	<input checked="" type="checkbox"/>
Group Procedure	<input type="checkbox"/>	Non-Group Procedure	<input type="checkbox"/>

Applicability

DB Group	<input type="checkbox"/>	Restricted to	JSC Deutsche Bank DBU/Ukraine
----------	--------------------------	---------------	-------------------------------

Issuing unit

Legal

Risk type

Remuneration (R062)

Risk type authorisation

- | | | |
|-------|--|-------------------------------------|
| (i) | Risk type control function, as per DB Group's risk type taxonomy; and / or | <input checked="" type="checkbox"/> |
| (ii) | Approval by the relevant risk type controller / RTC contact / issuing unit | <input type="checkbox"/> |
| (iii) | Management Board resolution | <input type="checkbox"/> |
| (iv) | Business allocation plan of DB AG | <input type="checkbox"/> |

Addressees

Legal Department, Compliance Department, Risks Department, Finance Department, Internal Audit, AML, Supervisory Board and other employees of the DB Ukraine

Management Board approval

Date of approval

N/A

Implementation date

26.04.2021

1. Загальні положення

Положення є внутрішнім документом Банку, що описує політику та систему винагороди членів Правління Банку, а також Впливових осіб Банку.

Положення розроблене відповідно до Закону про банки, Закону про акціонерні товариства, Постанови №153, та Рішення №814-рш, інших законодавчих вимог щодо політики винагороди, положень і звітів про винагороду членів органів управління та впливових осіб, статуту Банку та стандартів Групи Дойче Банк.

2. Мета та застосування

2.1. Мета

Банк, як акціонерне товариство (приватне акціонерне товариство), користується результатами діяльності Голови та членів Правління Банку, а також Впливових осіб, внаслідок чого Голова та члени Правління Банку, а також Впливові особи отримують право на оплату цієї діяльності.

Впровадження Положення спрямовано на стимулювання результативності та ефективності роботи членів Правління Банку та Впливових осіб через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди цілям, бізнес-стратегії розвитку, довгостроковим інтересам і стабільності Банку, забезпеченню виконання основних напрямків діяльності, прийнятих та затверджених Рішенням Акціонера та Наглядовою радою Банку.

Це Положення:

- 1) визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління Банку та Впливових осіб за їхню діяльність при виконанні функцій Голови та членів Правління Банку, а також Впливових осіб, складові винагороди (поєднання фіксованої та змінної винагороди), структуру такої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди (окремо щодо кожного виду фіксованої та змінної винагороди), порядок оцінки виконання цих критеріїв;
- 2) містить інформацію щодо програми стимулювання членів Правління та Впливових осіб, яка включає інформацію про умови надання заохочувальних і компенсаційних виплат, і причинно-наслідкового зв'язку між ефективністю роботи та змінною частиною винагороди члена Правління, Впливової особи;
- 3) містить принципи та параметри системи негрошового стимулювання;
- 4) містить інформацію про додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів Правління, Впливових осіб) та порядок виплати винагороди в разі звільнення працівника до виходу на пенсію (у разі запровадження банком таких виплат членам Правління, впливовим особам);
- 5) визначає розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду;
- 6) визначає порядок складання, затвердження та оприлюднення Звіту про винагороду;
- 7) містить інформацію щодо політики Банку стосовно строку дії договорів (контрактів) з членами Правління, Впливовими особами та включення до таких договорів (контрактів) умов про виплати зі звільнення (за наявності);
- 8) містить інформацію про порядок і умови виплати винагороди, форми виплати винагороди (грошові/негрошові) та строки виплати;
- 9) визначає порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної складової винагороди/її частин, включення такого порядку до умов договорів із членами Правління, Впливовими особами;
- 10) визначає порядок повернення членами Правління, Впливовими особами виплаченої змінної винагороди (її частин), включення такого порядку до умов договорів із ними;
- 11) містить пояснення методів, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління, Впливових осіб;
- 12) визначає обсяг відомостей, що містяться у Звіті про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені, включення згоди на таке оприлюднення до умов договорів;

- 13) визначає, що для здійснення Банком виплат змінної винагороди, включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди (її частини), використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку);
- 14) містить порядок визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку;
- 15) містить інші умови, які не суперечать принципам системи винагороди, визначеним Постановою №153; та
- 16) визначає обсяг відомостей, що містяться у Звітах про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені.

2.2. Застосування

Положення є обов'язковим до виконання членами Правління, Впливовими особами та іншими працівниками Банку, на яких покладено обов'язки з нарахування та виплати заробітної плати та інших доходів.

Це Положення узгоджується з Політикою оплати праці.

3. Система та складові винагороди

3.1. Загальні положення

Члени Правління та Впливові особи мають право на повну оплати праці, що означає право на винагороду за виконану роботу, яка залежить від кваліфікації члена Правління/ Впливової особи, складності, обсягу та якості виконаної роботи, докладених зусиль, та включає компенсацію та преміальні виплати, відповідно до умов, визначених у трудовому договорі (контракті) з членом Правління/ Впливовою особою.

Банк встановлює винагороду членам Правління, Впливовим особам, беручи до уваги їх функції, Політику оплати праці в Банку та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників.

Політика винагороди членів Правління, Впливових осіб є гендерно нейтральною. Банк дотримується принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

3.2. Основні засади системи винагороди членів Правління та Впливових осіб

Система оплати праці в Банку, що базується на глобальних вказівках та методиках Акціонера та Наглядової ради щодо місцевого управління в Банку, забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, а також враховує стратегічні цілі Банку та сприяє розвитку його корпоративних цінностей.

Грошова винагорода сплачується в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового переказу на поточні, в тому числі з використанням електронних платіжних засобів, рахунки членів Правління та Впливових осіб, відкриті у комерційних банках України.

При здійсненні виплати грошової винагороди Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до законодавства України, що утримуються при виплаті доходу фізичним особам.

Для кожного члена Правління Банку та кожної Впливової особи має визначитися справедлива та відповідна винагорода, яка повинна бути докладно і прозоро визначена Політикою оплати праці. Винагорода членів Правління, Впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди, що оцінюються на власний розсуд Банку.

3.3. Складові грошової винагороди членів Правління та Впливових осіб

До системи винагород членів Правління та Впливових осіб включаються нарахування членам Правління Банку/ Впливовим особам у грошовій формі за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

В Банку встановлена система грошової винагороди членів Правління та Впливових осіб, що передбачає поєднання Фіксованої оплати та Змінної компенсації.

3.4. Структура грошової винагороди членів Правління, Впливових осіб

До складу грошової винагороди праці членів Правління, Впливових осіб входить наступні складові:

- 1) **Фіксована оплата**, що включає наступні види:
 - **Фіксована базова заробітна плата** членів Правління, Впливових осіб включає нарахування за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, посадових обов'язків);
 - **Відповідні додаткові виплати та пільги (компенсаційного характеру)**, що включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- 2) **Змінна компенсація (ЗК)**, яка є довільною (негарантованим елементом винагороди) і яка встановлюється для визнання результатів діяльності членів Правління, Впливових осіб.

3.5. Критерії визначення розміру та порядок розрахунку розміру грошової винагороди членів Правління, Впливових осіб, порядок оцінки виконання цих критеріїв

При визначенні розміру грошової винагороди членів Правління, Впливових осіб використовуються наступні критерії, порядок розрахунку грошової винагороди та порядок оцінки виконання відповідних критеріїв:

- 1) **Щодо грошової винагороди у вигляді Фіксованої оплати**, що є ключовим і первинним елементом компенсації членів Правління, Впливових осіб і відображає важливість кожної окремої посади та функції відповідного працівника.

Розмір Фіксованої оплати має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати Змінну компенсацію (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої Змінної компенсації), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої Змінної компенсації.

Ключовим критерієм достатності Фіксованої оплати є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.

Фіксована оплата - це винагорода за такі критерії, як кваліфікація, навички та досвід, які працівник приносить Банку.

- **Фіксована базова заробітна плата** – це сума винагороди, яка виплачується членам Правління, Впливовим особам за їхню роботу (трудові обов'язки), що була виконана протягом календарного місяця.

За виконання повноважень членів Правління, Впливових осіб встановлюється винагорода у вигляді фіксованої базової заробітної плати у розмірі, передбаченому у відповідному трудовому договорі.

Винагорода виплачується членам Правління, Впливовим особам – штатним працівникам Банку за виконання виробничих завдань і посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи.

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

Метою оцінки роботи членів Правління, Впливових осіб є визначення ефективності забезпечення результатів роботи відповідно до розподілу їх функціональних обов'язків в межах повноважень, визначених Статутом, Положенням про Правління, посадовими інструкціями та Положенням про оцінку.

Розмір індивідуальної винагороди встановлюється залежно від безперервного стажу роботи у Банку, якості виконаних робіт, тощо.

Фіксована базова заробітна плата для виплати винагороди обчислюється:

- для членів Правління, Впливових осіб, які пропрацювали на цій посаді повний календарний рік, - виходячи з виплат за 12 місяців роботи;
- для членів Правління, Впливових осіб, які пропрацювали на цій посаді менше року, — виходячи з виплат за фактичний час роботи, починаючи з першого числа місяця після вступу на посаду до кінця року;

Розмір винагороди за підсумками роботи за рік може бути збільшено чи зменшено залежно від особистих результатів роботи члена Правління, Впливової особи.

Банк може переглядати розмір винагороди для членів Правління, Впливових осіб з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку. При прийнятті рішення про внесення змін щодо виплати винагороди членів Правління, Впливових осіб вносяться відповідні зміни до штатного розпису Банку (за наявності).

Відповідно до чинного законодавства України, розмір місячної заробітної плати не повинен бути меншим, ніж встановлена законодавством мінімальна заробітна плата, за умови, що працівник повністю відпрацював певну кількість робочих годин за певний період та виконав норми праці.

Банк виплачує фіксовану базову заробітну плату, яка визначена в трудовому договорі, і яка розраховується пропорційно часу, відпрацьованому цією особою за звітний період. Заробітна плата розраховується на основі звітного періоду, який визначається як календарний місяць.

Заробітна плата виплачується двічі на місяць у день, визначений у трудовому договорі.

- **Відповідні додаткові виплати та пільги (компенсаційного характеру)** – це додаткові виплати та пільги (компенсаційного характеру), які виплачуються в залежності від умов праці (важкі та/або шкідливі умови праці, праця у нічний час або в особливому режимі тощо), а також компенсація витрат, що пов'язані з виконанням особою своїх обов'язків та функцій (в тому числі, надбавки за відрядження, витрати у відрядженні, інші компенсаційні витрати) та/або інших компенсаційних витрат.

Можуть бути встановлені наступні критерії застосування додаткових виплат та пільг компенсаційного характеру: доплати за інтенсивність праці, за складність і напруженість в роботі, за знання та використання в роботі іноземної мови, за наукові ступені (кандидат наук, доктор наук) та за науковий стаж, доплати за суміщення професій (посад), за збільшення обсягів робіт, за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за освоєння нових прогресивних технологій, надбавка за виконання особливо важливих робіт та завдань, важкі та/або шкідливі умови праці, праця у нічний час або в особливому режимі, а також компенсація витрат, що пов'язані з виконанням особою своїх обов'язків та функцій (в тому числі, надбавки за відрядження, витрати у відрядженні, інші компенсаційні витрати) та/або інших компенсаційних витрат.

До додаткових виплат та пільг (компенсаційного характеру) також можуть бути включені такі виплати: за додаткову відпустку у зв'язку з навчанням; винагорода за підсумками роботи за попередній рік; за час виконання державних обов'язків, військових зборів; за підготовку кадрів і здійснення керівництва виробничою практикою; одноразова матеріальна допомога; за дні тимчасової непрацездатності; доплати за надурочні роботи і роботу у святкові, неробочі і вихідні дні та інші види виплат та пільг компенсаційного характеру.

Види та розміри цих виплат та пільг (компенсаційного характеру), як правило, встановлені у трудових договорах членів Правління, Впливових осіб, а також можуть бути встановлені наказом Голови Правління, Заступника голови Правління, Наглядовою Радою Банку та/або Рішенням Акціонера.

Підставою для застосування (виплати) та критерієм застосування, а також визначення розміру та порядку розрахунку відповідних додаткових виплат та пільг компенсаційного характеру – це наявність фактичних (бажано – документально підтверджених підстав) обставин для застосування (виплати) таких додаткових

виплат та пільг компенсаційного характеру (наприклад, заяви, чеки, рахунки, сертифікати, інші документи) або свідчення/інформація про такі фактичні обставини, що мають бути надані у формі прийнятній для Банку.

Щодо грошової винагороди у вигляді Змінної компенсації, що є довільним (не гарантованим) елементом компенсації, який дає можливість Банку виплачувати членам Правління, Впливовим особам додаткову винагороду за їхні результати роботи та поведінку з урахуванням платоспроможності та фінансової ситуації Групи Дойче Банк, прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності Банку на момент визначення винагороди, надання права на отримання та виплати, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток банку та не спричинять негативного впливу на фінансовий стан банку.

Працівники не мають договірних права на отримання будь-якого елемента або частини Змінної компенсації, і будь-яке таке призначення виплати Змінної компенсації в певному році здійснюється виключно на розсуд Банку та відповідно до чинних нормативних вимог, що діють у відповідний час та/або Рішень Акціонера Банку.

Змінна компенсація забезпечує фінансове визнання Працівників за результати роботи банку та підрозділу, а також їхні індивідуальні досягнення, якщо їхній внесок, поведінка та етика відповідають очікуванням банку. Вона визнає, що Працівники роблять внесок в успіх їх підрозділів та Групи в цілому.

У той же час ЗК дозволяє банку диференціювати індивідуальні внески та керувати поведінкою та етикою за допомогою системи стимулів, яка може позитивно вплинути на культуру та досягнення стратегічних цілей банку та застосовувати наслідки за падіння нижче стандартів надання послуг, поведінки та етики, зменшуючи ЗК, зберігаючи при цьому гнучкість компенсаційних витрат і захищаючи безпеку та надійність банку.

Корпоративна посада особи, а також специфіка роботи департаменту, відділення, регіону та організації визначають, які елементи Змінної компенсації застосовуються та умови, за яких вони застосовуються.

Під час визначення Змінної компенсації в структурі винагороди Банк пов'язує цю змінну частку з виконанням завдань, визначених на довгострокову і короткострокову перспективу. Винагорода членів Правління, Впливових осіб пов'язується з робочими завданнями особи, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим індексам, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи кожного особи.

Прийняття рішення щодо винагороди членів Правління, Впливових осіб повинно ґрунтуватися на виконанні, зокрема, критеріїв оцінки власної роботи Правління та кожного із його членів/ Впливової особи відповідно до Положення про оцінку, а стосовно членів Правління також ефективності діяльності Правління Банку в цілому, членів Правління Банку кожного окремо, оцінки відповідності членів Правління Банку кваліфікаційним вимогам, оцінки колективної придатності Правління Банку, що встановлені Положенням про оцінку.

Змінна компенсація може призначатися до виплати у вигляді грошових коштів, акцій або інструментів на основі акцій згідно з правилами Банку про відстрочені платежі. Для ДБ Україна усі винагороди у вигляді акцій перераховуються в еквівалент грошовими коштами, а не шляхом передачі акцій Deutsche Bank AG.

Банк при встановленні змінної винагороди керується такими принципами:

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

2) оцінювання результатів діяльності здійснюється банком за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію банку, бізнес-цикл банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або

споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності банку;

3) змінна винагорода працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.

Банк під час здійснення виплат працівникам відстроченої змінної винагороди продовжує оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

Для здійснення Банком виплат змінної винагороди, включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди (її частини), використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).

3.6. Співвідношення фіксованої оплати та ЗК

Фіксована оплата та ЗК співвідносяться як 1:1, що означає, що максимальний розмір ЗК, який може отримати Працівник обмежено сумою фіксованої оплати за рік.

3.7. Співвідношення грошової та негрошової форми винагороди

Як правило, у разі якщо ЗК перевищує еквівалент 30 тис. євро, щонайменше 50% ЗК буде надано у негрошовій формі.

4. Інформація щодо програми стимулювання членів Правління, Впливових осіб

До загальної програми стимулювання членів Правління, Впливових осіб включаються наступні види довільної (не гарантованої) винагороди:

- (1) **Негрошове стимулювання** – винагорода у вигляді оплати Банком вартості добровільного медичного страхування та/або часткової оплати Банком вартості добровільного медичного страхування членів сім'ї відповідного працівника.

4.1. Негрошове стимулювання

Банк має право надавати членам Правління, Впливовим особам винагороду у вигляді повної (або часткової) оплати Банком вартості добровільного медичного страхування та/або часткової оплати Банком вартості добровільного медичного страхування членів сім'ї відповідного працівника.

Таке негрошове стимулювання здійснюється виключно на підставі рішення Банку та не є гарантованим та може бути скасоване у будь-який час, в залежності від фінансових показників, індивідуальних результатів роботи та інших факторів.

Задля уникнення сумнівів, члени Правління, Впливові особи не включені в процес відбору відповідної страхової компанії, що надає послуги добровільного медичного страхування та/або обсягу відповідного пакета послуг, що надається/буде надаватися страховою компанією.

Будь-який працівник має право відмовитися від отримання негрошового стимулювання, запропонованого Банком, що не надає право відповідному працівникові отримати еквівалент такого негрошового стимулювання у грошовій формі.

Рішенням Наглядової ради Банку або Рішенням Акціонером можуть також бути впроваджені додаткові елементи (засоби) системи негрошового стимулювання членів Правління, Впливових осіб.

4.2. Додаткове пенсійне забезпечення

Банк не виплачує та не встановлює членам Правління, Впливовим особам винагороду в вигляді додаткового пенсійного забезпечення.

4.3. Виплати зі звільнення

Щодо окремих членів Правління, Впливових осіб Акціонер або Наглядова ради Банку мають право на власний розсуд встановлювати не передбачені умовами договорів (контрактів) з відповідними членами Правління, Впливовими особами виплати зі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

5. Повноваження щодо прийняття рішень про винагороду

Наглядова рада Банку встановлює винагороду членів Правління, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера.

Голова Правління встановлює винагороду іншим Впливовим особам.

Підставою для нарахування і виплати винагороди членам Правління, Впливовим особам за підсумками роботи за рік є це Положення, Політика оплати праці, та трудовий договір (контракт) з членом Правління, Впливовою особою.

6. Положення про винагороду членів Правління, Впливових осіб

Наглядова рада затверджує це Положення про винагороду членів Правління, Впливових осіб Банку після його попереднього розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.

7. Звіти про винагороду

Звіти про винагороду членів Правління, Впливових осіб затверджуються Наглядовою радою після їх попереднього розгляду Комітетом з питань призначень та винагород за результатами кожного фінансового року не пізніше 30 квітня.

Вимоги до змісту Звітів про винагороду членів Правління, Впливових осіб повинні відповідати мінімальним критеріям та містити всю інформацію, як визначено нормативно-правовими актами НБУ, включаючи Постанову №153, та іншим актами законодавства України.

Звіти про винагороду членів членів Правління, Впливових осіб складаються, затверджуються та оприлюднюються відповідно до вимог та положень Постанови №153.

Банк розміщує звіти про винагороду, виплачену членам Правління та Впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження Банком із забезпеченням можливості їх перегляду.

Інформація про політику та суму винагороди членів Правління Банку (інформація щодо політики оплати праці, суму винагород усіх членів Правління Банку, уключаючи бонуси, та інше) належить до істотної інформації, яка регулярно розкривається Банком у публічній річній звітності. Обсяг інформації про винагороду, що міститься у річному звіті Банку, має відповідати мінімальним вимогам, встановленим Постановою №153, Рішенням №814-рш та іншими нормативно-правовими актами.

7.1. Обсяг відомостей, що містяться у Звітах про винагороду

Обсяг відомостей, що містяться у Звітах про винагороду, має відповідати мінімальним вимогам, встановленим до звітів про винагороду членів Правління, Впливових осіб, встановленими Постановою №153, Рішенням №814-рш та іншими нормативно-правовими актами.

7.2. Обсяг відомостей, що мають бути оприлюднені

Обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені має відповідати мінімальним вимогам, встановленим, Постановою №153, Рішенням №814-рш та іншими нормативно-правовими актами.

8. Договори (контракти) з членами Правління, Впливовими особами

Щодо строку дії договорів (контрактів) з членами Правління, Впливовими особами, то максимальний строк дії таких договорів (контрактів) є необмеженим, окрім випадків, якщо максимальний строк дії таких договорів (контрактів) встановлений/обмежений чинним законодавством України.

До договорів (контрактів) з членами Правління, Впливовими особами можуть бути включені умови про виплати зі звільнення (за наявності).

До договорів (контрактів) з членами членами Правління, Впливовими особами включаються умови про згоду на оприлюднення Банком відомостей про винагороду.

9. Часткова виплата, відстрочення, скорочення/скасування або повернення Змінної компенсації

Наглядова рада або Голова Правління мають право прийняти рішення щодо:

▪ **Виплати Змінної компенсації частково, відстрочення її виплати**

Банк та/або Група Дойче Банк має право відкладати на майбутній період частину або всю Змінну компенсацію окремих членів Правління, Впливових осіб для узгодження результатів роботи членів Правління, Впливових осіб з діяльністю Банку та/або Групи Дойче Банк у довгостроковій перспективі та сприяння утриманню членів Правління, Впливових осіб з урахуванням нормативних вказівок, нового законодавства та практики конкурентів.

У разі виконання будь-якої з наступних умов:

- (i) ЗК перевищує еквівалент 30 тис. євро або
- (ii) ЗК перевищує 50% фіксованої оплати, то
 - щонайменше 40% ЗК має бути відстрочено на щонайменше 4 роки; та
 - у разі якщо ЗК перевищує 200 тис. євро, то 60% ЗК має бути відстрочено на щонайменше 4 роки.

Період відстрочення починається з дня виплати працівнику невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю або коли сума відстроченої змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення.

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.

▪ **Скорочення/скасування та повернення вже сплаченої Змінної компенсації**

Наглядова рада або Голова Правління приймає / приймають рішення щодо перегляду у бік зменшення виплат зі звільнення, скорочення / скасування виплати змінної винагороди, повернення до 100% вже виплаченої змінної винагороди в разі виявлення наступних фактів:

- 1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності банку;
- 2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності банку;
- 3) наявні потенційні ризики у діяльності банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації банку;
- 4) Національний банк прийняв рішення про:
 - віднесення банку до категорії проблемних;
 - віднесення банку до категорії неплатоспроможних;
 - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію банку;
 - виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII "Прикінцеві положення" Закону України "Про банки і банківську діяльність";

- 5) член органу управління / 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.

Після прийняття рішення про виплату Змінної компенсації, та до моменту її фактичної виплати Банк має право скоротити/скасувати її виплати повністю або частково.

Банк має право вимагати повернення вже сплаченої Змінної компенсації протягом півроку після сплати такої Змінної компенсації.

Порядок повернення передбачає наступне:

1) Банк надає відповідному Працівнику вимогу про повернення у письмовій формі, яка включає суму до повернення та терміни повернення.

2) Якщо Працівник не сплачує кошти у визначені терміни, Банк має право отримати від Працівника відшкодування будь-яким способом, зокрема шляхом відрахування сум, належних Банку, з заробітної плати чи інших відстрочених платежів чи в рамках судових проваджень.

Вказаний вище порядок повернення включається в трудові договори (контракти) з відповідними Працівниками.

Працівникам заборонено страхувати або іншим чином хеджувати свій ризик зменшення, скасування або повернення змінної винагороди, і відповідне запевнення Працівника про це включається в трудовий договір (контракт).

10. Критерії оцінки роботи членів Правління, Впливових осіб

Пояснення методів, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління, Впливових осіб викладено в Положенні про оцінку.

11. Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

11.1. Органи, відповідальні за визначення Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

Наглядова рада відповідальна за визначення Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

Правління надає свої пропозиції щодо визначення Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку. За результатами розгляду пропозицій Правління Наглядова рада затверджує перелік Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.

11.2. Критерії визначення Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку

Для визначення Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, Банк розробляє та визначає відповідні якісні і кількісні критерії. Такі критерії ураховують потенційний вплив професійної діяльності особи з урахуванням її повноважень і обов'язків на профіль ризику банку, показники ризику та ефективності діяльності Банку. Критерії враховують усі суттєві види ризиків, на які може наражатися Банк.

Для визначення Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, використовуються наступні якісні та кількісні критерії:

- **Якісними критеріями 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 у підпункті 6 вище, або накладення заборони (вето) на такі рішення;
- 8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1-7 вище;
- 9) 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 70000 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;
- 10) є керівником підрозділу першої лінії захисту;
- 11) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;
- 12) 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% основного капіталу банку;
 - еквівалента 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);
- 13) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 12 вище, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 14) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від основного капіталу банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 15) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 14 вище, або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 16) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені банку укласти угоди

щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

0,5% основного капіталу банку;

еквівалента 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди;

17) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 9-17 вище.

▪ **Кількісні критерії:**

1) нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100000 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).

11.3. Оформлення результатів визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, затвердження їх переліку

Результати визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, оформлюються у вигляді переліку, що затверджується Наглядовою радою у якості додатку до відповідного протоколу.

11.4. Перегляд переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку

Такий перелік підлягає періодичному (не рідше одного разу на рік) перегляду.

11.5. Інформування про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, та їх перелік

Не рідше одного разу на рік, а також на вимогу, Наглядова рада надає Акціонеру та НБУ інформацію щодо визначення Осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та перелік таких осіб.

12. Суттєві структурні підрозділи Банку

Наглядова рада щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:

- 1) профілі ризику структурного підрозділу (з 01 січня 2025 року);
- 2) величині капіталу, визначеній банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою);
- 3) лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
- 4) показниках ризику та ефективності, що використовуються банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.

Критеріями визначення суттєвого структурного підрозділу є наступні:

- 1) сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;
- 2) відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку банку / банківської групи (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).

13. Оцінка та контроль за реалізацією політики винагороди

Наглядова рада визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за реалізацією політики винагороди, яка має визначати критерії для:

- 1) встановлення фіксованої винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника;
- 2) встановлення змінної винагороди, яка відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника;
- 3) застосування порядку скасування / повернення нарахованої / виплаченої змінної винагороди за/у попередні періоди.

14. Інші умови

Це Положення відповідає політиці управління ризиками та націлене на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту.

Банк не проводить жодної періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку.

Це Положення відповідає створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засадам корпоративної культури Банку та відповідальній діловій поведінки на ринку.

15. Заключні положення

Це Положення набирає чинності з моменту його затвердження Наглядовою радою Банку.

Зміни та доповнення до Положення можуть бути внесені тільки шляхом їх затвердження Наглядовою радою Банку.

З прийняттям нової редакції Положення попередня редакція Положення автоматично втрачає чинність.

У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, включаючи нормативно-правові акти НБУ, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів чи змін до чинних актів, це Положення буде діяти лише в тій частині, яка не суперечить чинному законодавству України, в тому числі чинним нормативно-правовим актам НБУ. До внесення відповідних змін у Положення працівники Банку у своїй роботі повинні керуватися нормами чинного законодавства України.

16. Глосарій

Термін	Визначення
Акціонер	Єдиний акціонер Банку, який володіє 100% випущених акцій Банку
Банк	АТ "Дойче Банк ДБУ"
Впливова особа	особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, крім члена органу управління
Закон про банки	Закон України №2121-III "Про банки і банківську діяльність" від 7 грудня 2000 р. (із змінами)
Закон про акціонерні товариства	Закон України №514-VI "Про акціонерні товариства" від 17 вересня 2008 р. (із змінами)
Звіти про винагороду	Звіт про винагороду членів Правління та звіт про винагороду Впливових осіб
Змінна компенсація	Змінна винагорода
НБУ	Національний банк України
Політика оплати праці	Політика оплати праці співробітників - АТ «Дойче Банк ДБУ», затверджена Наглядовою радою Банку (Протокол №70 від 28 квітня 2020 року) як така політика може бути змінена чи доповнена у майбутньому

Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб – АТ "Дойче Банк ДБУ"

Термін	Визначення
Положення	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб - АТ "Дойче Банк ДБУ"
Положення про оцінку	Положення про процедуру підбору та оцінки кандидатів до членів Наглядової ради, перевірку керівників, керівника підрозділу внутрішнього аудиту - АТ "Дойче Банк ДБУ" затвердженою рішенням Наглядової ради Банку від 19 листопада 2019 року
Постанова №153	Положення про політику винагороди в банку, затверджене Постановою №153 Правління НБУ від 30 листопада 2020 року (зі змінами)
Рішення №814-рш	Методичні рекомендації щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених Рішенням Правління НБУ №814-рш від 3 грудня 2018 року (зі змінами)
Рішення Акціонера	Рішення єдиного акціонера Банку
Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку	Особа, яка визначається на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з цим Положенням
Фіксована оплата	Фіксована винагорода
Члени Правління	Голова та Члени Правління Банку

Інші терміни вживаються у значеннях, визначених у законодавстві України та нормативно-правових актах регуляторних органів.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наглядовою Радою Акціонерного товариства "Дойче Банк ДБУ"
(Протокол № 113 від 26 квітня 2024 року)

Назва документу:	Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб – АТ "Дойче Банк ДБУ"
Назва англійською мовою:	Regulation on remuneration of the members of the Management Board and persons of influence - JSC Deutsche Bank DBU
Внутрішній номер документу:	R/80
Класифікація документу (за ієрархією Дойче Банку):	Політика
Розробник:	Відділ кадрів
Власник портфоліо:	Метью Лайт
Автор:	Метью Лайт
Погоджено:	Роман Топольницький
Контактна особа:	Метью Лайт
Географічне розповсюдження:	Україна (АТ "Дойче Банк ДБУ")
Функціональне застосування:	Всі підрозділи і функції Банку
Дата першого затвердження:	26.04.2021
Останній перегляд:	26.04.2024
Дата наступного перегляду:	04.2025
Версія:	3.2
Мова документу:	Українська
Переклад:	Так
Регулятивна вимога:	Так