

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**  
Рішенням Наглядової ради  
ПАТ «БАНК ВОСТОК»  
(протокол засідання № 6  
від 03 лютого 2022 року)

**Голова Наглядової ради  
ПАТ «БАНК ВОСТОК»  
\_\_\_\_\_ В.М. Костельман**

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ  
ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
«БАНК ВОСТОК»  
(нова редакція)**

**Набрав чинність:**  
Згідно Наказу № 224 від 03.02.2022

**Втратив чинність:**  
Згідно Наказу № \_\_\_\_\_ від \_\_. \_\_.20\_\_

**м. Дніпро  
2022 рік**

**ЗМІСТ**

1. Загальні положення.....	3
2. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління .....	4
3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди членам Правління .....	6
4. Звіти про винагороду членів Правління .....	8
5. Прикінцеві положення .....	10

## 1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду членів Правління ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «БАНК ВОСТОК» (далі – Положення та Банк відповідно) розроблено відповідно до вимог чинного законодавства України, зокрема 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 (далі – Національний банк) від 30.11.2020 № 153 (далі – Постанова № 153), Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених Рішенням Правління Національного банку від 03.12.2018 № 814-рш, Статуту Банку (далі – Статут) та інших внутрішніх документів Банку, у тому числі Кодексу корпоративного управління, Корпоративного кодексу, Положення про Правління, Політики винагороди, Колективного договору, зокрема його додатків: Положення про оплату праці в Банку та Положення про порядок преміювання працівників Банку, Порядку проведення оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління банку в цілому, членів Наглядової ради та Правління банку кожного окремо, комітетів Наглядової ради, підрозділів контролю, оцінки відповідності членів Наглядової ради та Правління банку, головного бухгалтера, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту кваліфікаційним вимогам, а члена Наглядової ради (незалежного директора) також вимогам щодо його незалежності, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління (далі – Порядок проведення оцінки ефективності), Методики розрахунку індивідуальної винагороди із застосуванням КРІ тощо.

1.2. Положення встановлює порядок визначення, нарахування та виплати винагороди членам Правління, а також відшкодування витрат, понесених ними у зв'язку із виконанням функцій члена Правління.

1.3. Положення описує систему винагороди членів Правління, є прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів у Банку, не допускає дискримінації та відповідає:

- політиці управління ризиками, є націленим на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства та Постанові № 153;
- створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засадам корпоративної культури Банку та відповідальній діловій поведінки на ринку.

1.4. В цьому Положенні терміни вживаються в таких значеннях:

**Наглядова рада** – Наглядова рада Банку;

**Правління** – Правління Банку;

**Комітет з питань призначень та винагород** – Комітет Наглядової ради Банку з питань призначень та винагород;

**винагорода** - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління та Банком контракту / рішенням Наглядової ради;

**виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням контракту з членом Правління за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його повноважень (якщо такі виплати передбачені в контракті);

**звіт про винагороду** – звіт про винагороду членів Правління, виплачену протягом звітного фінансового року;

**змінна винагорода** - складова винагороди члена Правління, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

**контракт** - особлива форма трудового договору, що укладається Банком з членом Правління;

**політика винагороди** - система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб;

**програма стимулювання** - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій /негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

**система винагороди** - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Правління, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

**система негрошового стимулювання** - сукупність заходів Банку з надання членам Правління в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;

**фіксована винагорода** - складова винагороди члена Правління, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов контракту, укладеного між членом Правління та Банком, або штатного розкладу Банку;

- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності;

- не залежить від результатів діяльності Банку;

- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;

- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;

- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління його функцій у Банку;

- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

1.5. Інші терміни в цьому Положенні вживаються в значеннях, наведених у Законах України «Про банки і банківську діяльність», «Про акціонерні товариства», «Про оплату праці» тощо, нормативно-правових актах Національного банку та внутрішніх документах Банку.

## **2. Основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління**

2.1. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

2.2. Основні принципи формування системи та політики винагороди:

2.2.1. винагорода є справедливою компенсацією за виконання членом Правління покладених на нього посадових обов'язків;

2.2.2. винагорода розумно обґрунтована стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

2.2.3. політика винагороди має стимулювати членів Правління діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків;

2.2.4. винагорода може складатися з фіксованої та змінної винагороди (у разі її застосування) або лише з фіксованої винагороди;

2.2.5. Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог до капіталу Банку, підтримання належного рівня ліквідності;

2.2.6. політика винагороди є гендерно нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

2.2.7. Наглядова рада встановлює розмір винагороди Голови та членів Правління.

2.3. Винагорода членів Правління може складатися з фіксованої та змінної винагороди (у разі її застосування).

Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам члена Правління та рівню його відповідальності.

2.4. Наглядова рада має право прийняти рішення щодо:

2.4.1. виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/ скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);

2.4.2. повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/ недостовірною) та встановлення строку такого повернення;

2.4.3. визначення розміру виплат зі звільнення.

2.5. Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою радою. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначається Наглядовою радою.

2.6. Змінна винагорода може застосовуватися окремим рішенням Наглядової ради.

2.7. Змінна винагорода може виплачуватися членам Правління лише на підставі окремого рішення Наглядової ради за результатами проведення оцінки ефективності діяльності/ виконання показників КРІ.

2.7.1. Оцінка ефективності діяльності членів Правління включає зокрема наступні критерії оцінки:

- оцінка складу Правління, оцінка його структури та діяльності як колегіального органу;

- відповідність складу Правління, його структури, ефективність виконання функцій, повноважень вимогам законодавства, а також розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку з урахуванням особливостей діяльності Банку як системно важливого (за наявності такого статусу) та/або діяльності банківської групи, до складу якої входить Банк;

- колективна придатність Правління з урахуванням розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику банку з урахуванням особливостей діяльності банку як системно важливого (за наявності такого статусу) та/або діяльності банківської групи, до складу якої входить банк.

- оцінка відповідності членів Правління кваліфікаційним вимогам щодо ділової репутації та професійної придатності, встановленим законодавством;

- ефективність методів і процедур роботи Правління, включаючи взаємодію з Наглядовою радою та підрозділами контролю; якість взаємодії між членами Правління під час засідання Правління та якість виконання прийнятих Правлінням рішень;

- оцінка компетентності та ефективності кожного члена Правління;

- оцінка виконання Правлінням поставлених цілей.

Оцінка ефективності діяльності членів Правління проводиться згідно Порядку проведення оцінки ефективності методом анкетування, аналізу документів/матеріалів та/або відкритого обговорення.

2.7.2. Застосування КРІ для виплати змінної винагороди члену Правління здійснюється згідно Методики розрахунку індивідуальної винагороди із застосуванням КРІ.

2.8. Виплати зі звільнення (виплати в разі припинення контракту) не можуть перевищувати двократного щорічного розміру суми фіксованої винагороди.

У разі припинення контракту за ініціативою Банку, зокрема, через незадовільну роботу (виявлення невідповідності особи займаній посаді, відсутність достатньої кваліфікації для надання Банку послуг, невиконання або неякісне виконання послуг, розкриття банківської, комерційної таємниці та інших підстав, передбачених контрактом виплати зі звільнення (в разі припинення контракту) не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством.

Рішення про результати незадовільної роботи щодо членів Правління приймає Наглядова рада.

2.9. Систему негрошового стимулювання, додаткове пенсійне забезпечення у Банку та виплата винагороди в разі дострокового виходу на пенсію не запроваджено.

2.10. Періодичну незалежну зовнішню оцінку виплати винагороди у Банку не запроваджено.

### **3. Критерії визначення розміру і порядок виплати винагороди членам Правління**

3.1. Наглядова рада встановлює винагороду членам Правління, беручи до уваги їх функції та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників.

3.2. Для кожного члена Правління, призначається справедлива та відповідна винагорода, яка прозоро визначена Політикою винагороди, цим Положенням, політикою Банку щодо оплати праці та преміювання, що міститься у Колективному договорі Банку тощо.

3.3. Винагорода виплачується члену Правління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи. Методи, які застосовує Банк для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи членів Правління, визначаються внутрішніми документами Банку, зокрема Порядком проведення оцінки ефективності тощо.

3.4. Винагорода членів Правління також пов'язана з робочими завданнями кожного члена Правління, 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.

3.5. Члени Правління перебувають з Банком у трудових відносинах.

Члени Правління обов'язково отримують фіксовану винагороду (заробітну плату), розмір якої визначається в умовах укладених з ними контрактів/ штатним розкладом Банку, рішенням Наглядової ради порядок виплати якої визначається законодавством України про працю та внутрішніми документами Банку, що регулюють питання оплати праці.

3.6. Крім фіксованої винагороди, умови контракту/ внутрішні документи Банку можуть передбачати для членів Правління:

- змінну винагороду (у вигляді премії за виконання показників КРІ або за результатами оцінки ефективності);
- забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях;
- компенсацію витрат у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю;
- надання відпусток;
- страхування;
- виплати зі звільнення;
- компенсацію витрат, пов'язаних із: відрядженням; використанням засобів зв'язку; підготовкою і наданням документів в державні органи України, у зв'язку із обранням або перебуванням на посаді в Банку;
- відшкодування інших обґрунтованих витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат;
- тощо.

Змінна винагорода члена Правління визначається на підставі причинно-наслідкового зв'язку із ефективністю його роботи.

3.7. Винагорода призначається члену Правління з дня укладання з ним контракту щодо виконання повноважень, якщо інше не буде визначено рішенням Наглядової ради або контрактом.

Строк, протягом якого член Правління може отримувати винагороду, обумовлюється строком його повноважень/ строком перебування на посаді.

3.8. Нарахування і виплата фіксованої винагороди членам Правління здійснюється згідно внутрішніх документів Банку, зокрема Політики винагороди, цього Положення, Колективного договору Банку, зокрема його додатків: Положення про оплату праці в Банку та Положення про порядок преміювання працівників Банку, укладеного контракту тощо.

3.9. Винагорода членам Правління, відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат, виплати зі звільнення (якщо такі виплати передбачені в контракті) тощо виплачуються у грошовій формі шляхом безготівкового переказу на поточний рахунок особи, або у інший, незаборонений чинним законодавством спосіб у строки, передбачені чинним законодавством, укладеним контрактом, внутрішніми документами Банку.

3.10. Рішення Наглядової ради про виплату членам Правління змінної винагороди (у разі її застосування) приймається з урахуванням положень Політики винагороди, цього Положення тощо за результатами розгляду пропозиції Комітету з питань призначень та винагород, яка складається і подається Наглядовій раді відповідно до вимог внутрішніх документів Банку, зокрема: Положення про Комітет з питань призначень та винагород, Порядку проведення оцінки ефективності тощо.

3.11. Змінна винагорода (у разі її застосування) виплачується за наказом Голови Правління на підставі відповідного рішення Наглядової ради.

3.12. У разі прийняття Наглядовою радою рішення про зміну розміру чи порядку виплати фіксованої винагороди члену Правління, Банк укладає із членом Правління новий чи додатковий договір про зміну контракту, укладеного між Банком та членом Правління, вносить відповідні зміни до штатного розкладу.

3.13. У випадку дострокового припинення повноважень (звільнення) члена Правління, розмір його фіксованої винагороди розраховується пропорційно фактичному терміну виконання повноважень за звітний період, якщо інше не буде визначено рішенням Наглядової ради або контрактом.

3.14. Членам Правління, які протягом року були нагороджені почесною грамотою

Банку, розмір виплачуваної змінної винагороди (у разі її застосування) може бути збільшено за рішенням Наглядової ради.

3.15. Банк може здійснювати для членів Правління замовлення та оплату послуг з підвищення кваліфікації, навчання, інформаційно-консультаційних, послуг за участь у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах та ін.

Оплата таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку.

3.16. З метою участі у семінарах, конференціях, форумах, тренінгах, програмах та ін., у разі відрядження або в інших випадках, пов'язаних з виконанням членом Правління своїх обов'язків, Банк може здійснювати для членів Правління замовлення та оплату послуг проїзду та проживання.

Оплата таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку, у тому числі що регулюють питання відрядження та встановлюють норми добових витрат, пов'язаних із відрядженням.

3.17. У разі самостійної оплати членом Правління послуг, вказаних у п.п. 3.15, 3.16. та/або інших послуг, пов'язаних з виконанням членом Правління своїх обов'язків, надавачам таких послуг, Банк відшкодовує (компенсує) члену Правління такі понесені витрати на підставі письмового звернення члена Правління з обов'язковим наданням документів, підтверджуючих ці витрати.

Компенсація таких послуг здійснюється Банком відповідно до правил та процедур, встановлених внутрішніми документами Банку.

#### **4. Звіт про винагороду членів Правління**

4.1. Звіт про винагороду складається Комітетом з питань призначень та винагород, на підставі інформації, наданої структурними підрозділами Банку та має містити інформацію щодо:

4.1.1. сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

4.1.2. строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності цьому Положенню;

4.1.3. повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Правління;

4.1.4 критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);

4.1.5. фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління змінної винагороди;

4.1.6 учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:

4.1.6.1. повноважень та складу Комітету з питань призначень та винагород;

4.1.6.2. найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;

4.1.6.3. ролі учасників Банку в процесі запровадження системи винагороди;

4.1.7 програми стимулювання. Така інформація включає відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітнього року;

4.1.8. відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із цим Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів цього Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітнього року;



4.1.9. виявлених Банком порушень умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

4.2. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити інформацію щодо:

4.2.1. фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;

4.2.2. підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/ заходів на виплату винагороди члену Правління;

4.2.3. наявності/ відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди члена Правління.

4.3. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Правління у звітному фінансовому році:

4.3.1. загальну суму коштів, виплачену Банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

4.3.2. суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;

4.3.3. суми коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;

4.3.4. суми виплат зі звільнення;

4.3.5. оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком.

4.4. Звіт про винагороду має містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Правління в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми):

4.4.1. у разі участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітнього фінансового року;

4.4.2. у разі участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Правління протягом звітнього фінансового року.

4.5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

4.6. Звіт про винагороду має містити інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій, включаючи інформацію про:

4.6.1. рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників;

4.6.2. рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління;

4.6.3. несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління;

4.6.4. повідомлені членом Правління випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів;

4.7. Наглядова рада затверджує Звіт про винагороду членів Правління за поданням і після його розгляду Комітетом з питань призначень та винагород.

4.8. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену членам Правління протягом звітнього фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих

днів із дня його затвердження Наглядовою радою із забезпеченням можливості його перегляду.

4.9. Обсяг відомостей про винагороду, що підлягає оприлюдненню, не може бути меншим, ніж встановлено Постановою № 153.

4.10. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Правління, що відбулися протягом звітнього фінансового року, у річному звіті окремо щодо членів Правління із зазначенням:

4.10.1. сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;

4.10.2. сум несплаченої відкладеної винагороди;

4.10.3. сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітнього фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;

4.10.4. виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;

4.10.5. сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

4.11. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж встановлено Постановою № 153.

## **5. Прикінцеві положення**

5.1. Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою радою та вводиться в дію й доводиться до відома заінтересованих осіб відповідним наказом Голови Правління.

5.2. Положення переглядається на регулярній основі з періодичністю визначеною/рекомендованою законодавством України. Зміни та доповнення до Положення вносяться шляхом викладення Положення в новій редакції. Положення втрачає чинність у разі затвердження його у новій редакції або прийняття рішення про втрату чинності Положенням.

5.3. Наглядова рада затверджує Положення після його розгляду Комітетом з питань призначень та винагород. Підрозділи контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та з управління ризиками, а також підрозділи Банку, відповідальні за роботу з персоналом, ведення бухгалтерського обліку, планування бюджету та забезпечення юридичної підтримки, попередньо розглядають та узгоджують Положення. Положення узгоджується з Політикою винагороди.

5.4. У разі, коли мають місце протиріччя між цим Положенням, Статутом, іншими внутрішніми документами Банку та законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку, Банк у своїй діяльності до приведення у відповідність внутрішніх документів керується чинним законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку.

5.5. Усі питання, що не врегульовані цим Положенням, регулюються іншими внутрішніми документами Банку й законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку.

5.6. Банк розміщує Положення на власній вебсторінці протягом 10 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.