

ЗАТВЕРДЖЕНО

Річними загальними зборами
акціонерів АБ «УКРГАЗБАНК»

Протокол від 16.12.2022 №2

Голова річних загальних зборів
акціонерів АБ «УКРГАЗБАНК»

Андрій КРАВЕЦЬ



Звіт

про винагороду членів Наглядової ради АБ «УКРГАЗБАНК»

за 2021 рік

Відповідно до Статуту ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» (далі - АБ «УКРГАЗБАНК») порядок виплати винагороди, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, членам Наглядової ради визначається чинним законодавством України, Статутом, Положенням про Наглядову раду, а також Положенням про винагороду членів Наглядової ради АБ «УКРГАЗБАНК», затвердженим рішенням загальних зборів акціонерів АБ «УКРГАЗБАНК» від 23.04.2021 (протокол №1) (далі – Положення про винагороду), цивільно-правовим або трудовим договором (контрактом), що укладається з кожним членом Наглядової ради.

Положення про винагороду визначає основні принципи та політику АБ «УКРГАЗБАНК» (далі, також, Банк) щодо визначення винагороди членів Наглядової ради (далі – Рада), встановлює порядок виплати винагороди членам Ради Банку за їхню діяльність на посадах Голови та членів Ради, порядок компенсації витрат у період виконання функцій Голови та членів Ради.

Так, винагорода членів Ради Банку згідно з Положенням про винагороду складається з фіксованої та змінної (додаткової) винагород.

Загальні збори акціонерів (далі – Загальні збори) Банку приймають рішення про розмір фіксованої винагороди членам Ради з урахуванням показників визначення розміру винагороди, встановлених Порядком визначення умов оплати послуг та компенсації витрат членів наглядових рад державних унітарних підприємств та господарських товариств, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 4 липня 2017 р. № 668 (далі – Порядок).

Максимальний розмір фіксованої винагороди, що підлягає виплаті члену Ради протягом фінансового року, не може перевищувати розміру винагороди членів Ради, визначеного у Порядку.

Сума фіксованої та змінної (додаткової) винагород члену Ради за виконання ним своїх функцій зазначається у цивільно-правовому договорі або трудовому договорі (контракті), що укладається з ним (далі - Договір).

Згідно з Положенням про винагороду членам Ради виплачується така змінна (додаткова) винагорода:

- за виконання членом Ради функцій Голови Ради Банку - 20 відсотків нарахованої фіксованої винагороди, за відповідний період, за який виплачується винагорода (квартал, місяць);
- за участь члена Ради у роботі комітету Ради - 10 відсотків нарахованої фіксованої винагороди, за відповідний період, за який виплачується винагорода (квартал, місяць) (незалежно від кількості комітетів).

Змінна (додаткова) винагорода виплачується члену Ради, який бере участь у роботі комітету Ради Банку, за умови його регулярної участі у роботі комітету Ради Банку. Не вважається неучастю у засіданні комітету відсутність члена Ради на засіданні відповідного комітету з поважних причин (хвороба, відпустка, відрядження тощо).

Цивільно-правові договори з Головою та членами Ради від імені Банку підписуються Головою Правління чи іншою уповноваженою Загальними зборами особою на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів Банку. Цивільно-правовий договір може бути або оплатним, або безоплатним.

Винагорода членів Ради визначається відповідно до умов цивільно-правових договорів, затверджених рішенням Загальних зборів Банку, з урахуванням створення відповідної мотивації у членів Ради щодо сприяння ними досягнення АБ «УКРГАЗБАНК» поставлених стратегічних цілей, визначених напрямків діяльності та сталого розвитку.

У 2021 році діяли наступні порядок та умови виплати винагороди членам Ради Банку, а саме:

з 01.01.2021 до 31.12.2021 – затверджені рішенням Загальних зборів Банку від 19.04.2019 (протокол №1, питання 19 порядку денного), відповідно до яких Голова та члени Ради Банку виконували покладені на них Статутом Банку, Положенням про Раду Банку, Положенням про винагороду членів Ради Банку та відповідними цивільно-правовими договорами функцій:

- на *безоплатній* основі (з можливістю компенсації документально підтверджених витрат, пов'язаних з діяльністю в якості членів Ради Банку, у порядку, передбаченому укладеними цивільно-правовими договорами), якщо вони є державними службовцями або особами уповноваженими на виконання функцій держави;
- на *оплатній* основі (з можливістю компенсації документально підтверджених витрат, пов'язаних з діяльністю в якості членів Ради Банку, у порядку, передбаченому укладеними цивільно-правовими договорами), якщо вони не є державними службовцями або особами уповноваженими на виконання функцій держави, а є представниками акціонера, або є незалежними.

Фіксований розмір винагороди члена Ради Банку за місяць складав 114 166 грн.

Членам Ради Банку виплачувалась така додаткова винагорода:

- за виконання членом Ради функцій Голови Ради Банку – 20 відсотків фіксованої винагороди;
- за участь члена Ради Банку у роботі комітету Ради – 10 відсотків фіксованої винагороди (незалежно від кількості комітетів).

Згідно із п. 2.6. Положення про винагороду спосіб виплати винагороди (щоквартально або кожного календарного місяця) зазначається в умовах Договорів, які затверджуються Загальними зборами Банку. Загальні збори Банку можуть встановити виражену у процентному відношенні мінімальну кількість засідань Ради та комітетів Ради (від загальної кількості засідань), за умови участі у яких може бути сплачена винагорода.

Відповідно до умов цивільно-правових договорів (контрактів), які укладаються із Головою та членами Ради, затверджених рішенням загальних зборів Банку від 19.04.2019 (протокол №1), а також та умов цивільно-правових договорів (контрактів), які були укладені із Головою та членами Ради, винагорода члену Ради нараховувалась щомісячно, але виплачувалась один раз у квартал за умови участі такого члена наглядової Ради у 60% засідань Ради та комітетів Ради (від загальної кількості засідань) за такий квартал.

При цьому, п.2.10 Положення про винагороду регламентовано, що виплати фіксованої та змінної (додаткової) винагород здійснюється протягом 10 календарних днів з дати підписання відповідного акту на банківський рахунок члена Ради, зазначений в укладеному з ним Договорі

Фактична виплата винагороди Голові та членам Ради у 2021 році здійснювалась у строки, визначені Положенням про винагороду та цивільно-правовими договорами (контрактами), які були укладені із Головою та членами Ради.

Голові та членам Ради у 2021 році не встановлювались критерії оцінки ефективності, за результатами досягнення яких мало бути здійснено нарахування змінної (додаткової) винагороди.

У 2021 році Банк не використовував право на повернення раніше виплаченої Голові та членам Ради змінної (додаткової) винагороди.

Інформація щодо учасників запровадження системи винагороди.

Комітет з винагород та з питань призначень Ради Банку створений згідно з рішенням Ради від 18.05.2017 (протокол №9). Відповідно до рішення Ради від 24.09.2018 (протокол №26) перейменованій на Комітет Ради Банку з питань визначення винагороди, призначень та корпоративного управління (далі, також, Комітет). Діє на підставі Положення про комітет Наглядової ради АБ «УКРГАЗБАНК» з питань визначення винагороди, призначень та корпоративного управління, затвердженого рішенням Ради від 01.10.2019 (протокол №18).

У 2021 році Комітет виконував свої обов'язки у складі:
згідно з рішенням Ради від 11.12.2020 (протокол №51):

- Шренік ДАВДА – голова Комітету;
- Оксана ВОЛЧКО – член Комітету;
- Теймур БАГІРОВ – член Комітету;
- Денис УЛЮТІН – член Комітету.

згідно з рішенням Ради від 25.05.2021 (протокол №13):

- Теймур БАГІРОВ – голова Комітету;
- Оксана ВОЛЧКО – член Комітету;
- Шренік ДАВДА – член Комітету;
- Денис УЛЮТІН – член Комітету.

Згідно з Положенням про Комітет Ради Банку з питань визначення винагороди, призначень та корпоративного управління, затвердженим рішенням Ради від 01.10.2019 (протокол №18), до основних завдань Комітету належить:

- забезпечення наявності та підтримання в актуальному стані актів внутрішнього регулювання, що регламентують питання винагороди, призначень та корпоративного управління в Банку;
- попередній розгляд проектів актів внутрішнього регулювання Банку з питань винагороди, призначень та корпоративного управління в Банку;
- підготовка матеріалів до засідань Наглядової ради Банку та надання звітів Наглядовій раді Банку з питань, віднесених до сфери відповідальності Комітету.

До компетенції Комітету віднесено:

1. з питань призначень:

- розроблення та періодичний перегляд політики (внутрішнього положення) Банку з питань призначень;
- визначення та рекомендування до схвалення Радою Банку кандидатур на заміщення вакантних посад у складі Правління Банку, а у випадках, передбачених Статутом або внутрішніми документами Банку, - інших вакантних посад;
- періодичне оцінювання структури, розміру, складу і роботи Правління та надання рекомендацій Раді щодо будь-яких змін;
- періодичне оцінювання членів Правління Банку на відповідність кваліфікаційним вимогам та звітування щодо зазначеного питання Раді Банку;

- розроблення плану наступництва для посад голови та членів Ради Банку, внесення у разі, якщо це передбачено внутрішніми документами Банку, пропозицій акціонерам щодо кандидатур на посади членів Ради Банку;
- розроблення плану наступництва для посад голови та членів Правління Банку, забезпечення наявності у Правління належного плану наступництва інших осіб, які здійснюють управлінські функції в Банку;
- надання Раді Банку рекомендацій щодо персонального складу кожного з її комітетів, а також періодичної ротації членів Ради Банку між комітетами;
- розроблення та надання Раді Банку для затвердження правил (кодексу) етичної поведінки посадових осіб органів Банку, який, зокрема, регулює питання конфлікту інтересів, конфіденційності, чесного ведення справ, захисту та належного використання активів Банку, дотримання вимог застосовуваного законодавства та активів внутрішнього регулювання Банку, а також необхідність надання Раді Банку інформації про будь-які відомі факти порушень вимог законодавства або етичних норм;
- забезпечення проведення програм з орієнтації та навчання для членів Ради та Правління Банку, необхідних для ефективного виконання ними своїх обов'язків у запроваджуваній в Банку моделі корпоративного управління;

2. щодо винагород:

- надання рекомендацій Раді Банку з питань формування системи винагороди та забезпечення відповідності винагороди культурі управління ризиками, Стратегії Банку, затвердженій схильності банку до ризиків, фінансовим результатам і системі внутрішнього контролю, а також вимогам законодавства України з метою врахування Радою Банку під час формування системи винагороди, як інтересів отримувачів винагороди, так і довгострокових інтересів учасників банку, інвесторів та інших зацікавлених осіб;
- розроблення та періодичний перегляд політики (внутрішнього положення) Банку з питань винагороди та здійснення оцінки впровадження такої політики;
- внесення у разі, якщо це передбачено актами внутрішнього регулювання Банку, пропозицій акціонерам щодо винагороди членів Ради Банку;
- внесення пропозицій Раді Банку щодо винагороди членів Правління Банку. Такі пропозиції повинні стосуватися будь-яких форм компенсації, включаючи, зокрема, фіксовану винагороду, винагороду за результатами діяльності, пенсійні домовленості та компенсацію при звільненні. Пропозиції щодо схем винагороди за досягнутими результатами повинні супроводжуватися рекомендаціями щодо відповідних цілей та критеріїв оцінки;
- надання пропозицій Раді Банку щодо індивідуальної винагороди, що надається члену Правління, гарантуючи їх сумісність з політикою винагороди, прийнятою Банком, та їх відповідність оцінці роботи зазначених членів;
- надання пропозицій Раді Банку щодо форм та істотних умов договорів та контрактів для членів Правління Банку;
- надання пропозицій Раді Банку щодо ключових показників ефективності та організація процедур періодичної оцінки їх виконання членами Правління Банку;
- надання загальних рекомендацій Правлінню Банку щодо рівня та структури винагороди для осіб, які здійснюють управлінські функції. Комітет повинен вивчати

політику Правління Банку щодо добору та призначення осіб, які здійснюють управлінські функції в Банку;

- контроль рівня та структури винагороди для осіб, які здійснюють управлінські функції, базуючись на достовірній інформації, наданій Правлінням Банку. У разі якщо Банком застосовуються механізми стимулювання осіб, які здійснюють управлінські функції, та інших працівників Банку, пов'язаних з участю в акціонерному капіталі Банку таких осіб, до компетенції Комітету також належать:
 - надання пропозицій Раді Банку щодо загальної політики використання таких схем;
 - визначення обсягу інформації, що надається з цього питання у річному звіті;
 - надання пропозицій Раді Банку щодо механізмів такого стимулювання з аргументуванням таких пропозицій.
- 3. щодо корпоративного управління:
 - надання пропозицій до Ради Банку щодо забезпечення здійснення ефективної організації корпоративного управління в Банку;
 - надання Раді Банку рекомендацій щодо здійснення оцінки ефективності організації корпоративного управління в Банку та визначення її відповідності розміру, особливостям діяльності Банку, характеру й обсягам банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку;
 - підготовка пропозицій та рекомендацій Раді Банку стосовно забезпечення Радою Банку вжиття заходів щодо усунення недоліків та вдосконалення організації корпоративного управління з урахуванням результатів оцінки ефективності організації корпоративного управління в Банку;
 - надання допомоги Раді Банку у забезпеченні:
 - дотримання Банком принципу прозорості у сфері корпоративного управління;
 - розкриття Банком повної та достовірної інформації про організацію його діяльності, в тому числі про його фінансовий стан, економічні показники, значні події, структуру власності та управління, з метою оцінки зацікавленими особами (користувачами) ефективності управління Банком Радою та Правлінням Банку;
 - надання пропозицій до Ради Банку щодо визначення корпоративних цінностей Банку та забезпечення, щоб про них були повідомлені керівники Банку, керівники підрозділів контролю та інші працівники Банку, а інші зацікавлені особи мали можливість із ними ознайомитися;
 - здійснення моніторингу дотримання Кодексу корпоративного управління Банку керівниками Банку та всіма працівниками Банку та надання відповідних пропозицій Раді Банку;
 - попередній розгляд та надання Раді Банку рекомендацій щодо затвердження звітів корпоративного секретаря Банку;
 - звітування Комітету перед Радою щодо покладених на нього функцій. Звіт Комітету подається Раді не рідше одного разу на рік.

У 2021 році зовнішні консультанти при запровадженні системи винагороди Голові та членам Ради не залучались.

У 2021 році в Банку були відсутні програми стимулювання, зокрема, програми пенсійного забезпечення, для Голови та членів Ради.

У 2021 році відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженим положенням про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та

конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року не було.

У 2021 році Банком не було виявлено порушень умов Положення про винагороду.

Інформація щодо фактичної присутності у 2021 році члена Ради на засіданнях Ради та її комітетів, до складу яких такий член Ради входить, або причини його відсутності.

| Члени Ради | Період часу | Загальна кількість засідань Ради у 2021 році | Кількість засідань Ради, на яких був присутнім член Ради | Загальна кількість засідань комітетів Ради у 2021 році, до складу яких входить член Ради | Кількість засідань комітетів Ради, на яких був присутнім член Ради | Причини відсутності |
|----------------|-----------------------|--|--|--|--|---------------------------------------|
| Теймур БАГІРОВ | 01.01.2021-31.12.2021 | 38 | 38 | 31 | 31 | - |
| Артем ШЕВАЛЬОВ | 01.01.2021-31.12.2021 | 38 | 38 | 24 | 24 | - |
| Юрій БЛАЦУК | 01.01.2021-31.12.2021 | 38 | 38 | 29 | 29 | - |
| Оксана ВОЛЧКО | 01.01.2021-31.12.2021 | 38 | 38 | 31 | 31 | - |
| Шренік ДАВДА | 01.01.2021-31.12.2021 | 38 | 38 | 32 | 32 | - |
| Славомір КОНЯС | 01.01.2021-31.12.2021 | 38 | 38 | 24 | 23 | Відрадження, відпустка, хвороба тощо. |
| Денис УЛЮТІН | 01.01.2021-31.12.2021 | 38 | 31 | 26 | 17 | Відрадження, відпустка, хвороба тощо. |

У 2021 році відсутні підтверджені факти неприйнятної поведінки членів Ради Банку.

У 2021 році відсутні обґрунтовані підстави щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена ради.

У 2021 році розмір винагороди членів Ради Банку за надані послуги становив – 9 315 945,60 грн. (дев'ять мільйонів триста п'ятнадцять тисяч дев'ятсот сорок п'ять грн. 60 коп.), з них розмір фіксованої винагороди становив – 8 219 952,00 грн. (вісім мільйонів двісті дев'ятнадцять тисяч дев'ятсот п'ятдесят дві грн. 00 коп.), змінної (додаткової) винагороди за виконання функцій Голови Ради – 273 998,40 грн. (двісті сімдесят три тисячі дев'ятсот дев'яносто вісім грн. 40 коп.) та додаткової винагороди за участь у роботі комітетів Ради – 821 995,20 грн. (вісімсот двадцять одна тисяча дев'ятсот дев'яносто п'ять грн. 20 коп.).

У 2020 році розмір винагороди членів Ради Банку за надані послуги становив – 7 344 150,40 грн. (сім мільйонів триста сорок чотири тисячі сто п'ятдесят грн. 40 коп.), з них розмір фіксованої винагороди становив – 6 613 488,00 (шість мільйонів шістсот тринадцять тисяч чотириста вісімдесят вісім грн. 00 коп.), змінної (додаткової) винагороди за виконання функцій Голови Ради – 182 665,60 грн. (сто вісімдесят дві тисячі шістсот шістдесят п'ять грн. 60 коп.) та додаткової винагороди за участь у роботі комітетів Ради – 547 996,80 грн. (п'ятсот сорок сім тисяч дев'ятсот дев'яносто шість грн. 80 коп.).

У 2021 році Банком не здійснювались виплати Голові та членам Ради:

- сум коштів як додаткової винагороди за виконання роботи поза межами звичайних функцій;

- сум виплат зі звільнення.

У 2021 році Банком не здійснювались виплати Голові та членам Ради винагороди у негрошовій формі.

У 2021 році Банком Голові та членам Ради не надавались позики, кредити або гарантії.