

ПОГОДЖЕНО  
Протокол Комітету Наглядової  
ради АБ «УКРГАЗБАНК» з питань  
визначення винагороди,  
призначень та корпоративного  
управління  
від 09.08.2023 № 11

Голова Комітету

\_\_\_\_\_ Санела ПАШЧ

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Протокол Наглядової ради  
АБ «УКРГАЗБАНК»  
від 18.08.2023 № 35

Незалежний член Наглядової ради,  
виконуючий функції Голови  
Наглядової ради

\_\_\_\_\_ Санела ПАШЧ

**Звіт про винагороду Голови, членів Правління та впливових осіб  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» за 2022 рік**

Відповідно до Статуту ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» (далі - АБ «УКРГАЗБАНК») порядок виплати винагороди Голови, членів Правління та впливових осіб протягом 2022 року визначався чинним законодавством України, Статутом, Положенням про Правління, Положенням про департамент внутрішнього аудиту, Положенням про винагороду Голови та членів Правління АБ «УКРГАЗБАНК», затвердженим рішенням Наглядової ради АБ «УКРГАЗБАНК» від 06.12.2019 (протокол №25) (далі – Положення про винагороду), іншими внутрішніми документами з питань винагороди, контрактом/трудовим договором, що укладається з Головою, кожним членом Правління, директором департаменту внутрішнього аудиту.

Положенням про винагороду регламентовано основні принципи, політику, порядок виплати винагороди Голові та членам Правління Банку за їх діяльність на відповідних посадах у 2022 році.

Оплата праці Голови та членів Правління здійснювалась у вигляді виплат фіксованих складових винагороди та змінних складових винагороди. Відповідно до Положення про винагороду, змінні складові винагороди Голови та членів Правління - це складові винагороди, які складаються з винагороди, що розраховується на основі критеріїв оцінки ефективності, інших заохочувальних та компенсаційних виплат, в тому числі виплат по звільненню, також Положенням про винагороду визначено фіксовані складові винагороди Голови та членів Правління. Розмір фіксованої складової винагороди Голови/члена Правління у вигляді посадових окладів встановлюється рішенням Наглядової ради Банку (далі - Рада) та зазначається у контрактах. Контракти з Головою/членами Правління від імені Банку підписує Голова Наглядової ради чи особа, уповноважена на те Наглядовою радою.

Виплата фіксованих складових винагороди Голови, членів Правління та впливових осіб здійснювалась відповідно до законодавства України, внутрішніх документів АБ «УКРГАЗБАНК» та Колективного договору. Впливові особи АБ «УКРГАЗБАНК» визначаються у відповідності до нормативно-правових актів Національного банку України. У 2022 році до впливових осіб Банку відносилась директор департаменту внутрішнього аудиту.

Фактичні виплати винагороди Голові, членам Правління та директору департаменту внутрішнього аудиту у 2022 році здійснювалась у строки, визначені Положенням про винагороду, іншими внутрішніми документами АБ «УКРГАЗБАНК», контрактами/трудовим договором, які були укладені із Головою, членами Правління та директором департаменту внутрішнього аудиту.

Винагорода директора департаменту внутрішнього аудиту, у відповідності до умов розділу 5. «Винагорода працівників підрозділу внутрішнього аудиту» Положення про оплату праці та матеріальне стимулювання Голови та членів Правління, корпоративного секретаря, працівників підрозділу внутрішнього аудиту АБ «УКРГАЗБАНК», затвердженого рішенням Наглядової ради 30.12.2015, (протокол №30), зі змінами (від 18.11.2016 (протокол №20) та від 01.10.2019 (протокол №18)), складається з посадового окладу, що встановлюється окремим рішенням Наглядової ради Банку та зазначається у трудовому договорі, премій та інших видів виплат визначених Колективним договором.

Фактичний розмір премії директора департаменту внутрішнього аудиту залежить від виконання працівниками підрозділу внутрішнього аудиту встановлених Наглядовою радою Банку ключових показників ефективності та надання встановленого Наглядовою радою Банку переліку послуг та їх якості, інших умов встановлених внутрішніми документами, із дотриманням принципу незалежності.

Голові та членам Правління у 2022 році не встановлювались критерії оцінки ефективності, за результатами досягнення яких мало бути здійснено нарахування змінної винагороди.

У 2022 році Банк не використовував право на повернення раніше виплаченої Голові, членам Правління та директору департаменту внутрішнього аудиту змінної 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). 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).

Персональний склад Комітету станом на 31.12.2022:

1. Теймур БАГІРОВ – Голова Комітету;
2. Оксана ВОЛЧКО;
3. Шренік ДАВДА;
4. Марина ЛАЗЕБНА.

Зміни у складі Комітету протягом 2022 року:

1) станом на 01.01.2022 згідно з рішенням Наглядової ради від 25.05.2021 (протокол №13) Комітет діяв у складі:

- Теймур БАГІРОВ – Голова Комітету;
- Шренік ДАВДА ;
- Оксана ВОЛЧКО;
- Денис УЛЮТІН;

2) згідно з рішенням Наглядової ради від 28.09.2022 (протокол №26) Комітету діяв у складі:

- Теймур БАГІРОВ – Голова Комітету;
- Оксана ВОЛЧКО;
- Шренік ДАВДА;

3) згідно з рішенням Наглядової ради від 23.12.2022 (протокол №36) склад Комітету було змінено на:

- Теймур БАГІРОВ – Голова Комітету;
- Оксана ВОЛЧКО;
- Шренік ДАВДА;

- Марина ЛАЗЕБНА.

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 актів 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 2022 році зовнішні консультанти з метою запровадження системи винагороди Голові, членам Правління та директору департаменту внутрішнього аудиту не залучались.

У 2022 році в Банку були відсутні програми стимулювання, зокрема, програми пенсійного забезпечення, для Голови, членів Правління та директора департаменту внутрішнього аудиту.

У 2022 році відсутні відхилення сум фактичних виплат Голови, членів Правління та директора департаменту внутрішнього аудиту від сум, що підлягають виплаті згідно із Положенням про винагороду та іншими внутрішніми документами АБ «УКРГАЗБАНК».

У 2022 році Банком не було виявлено порушень умов Положення про винагороду та інших внутрішніх документів з питань винагороди Голови, членів Правління та директора департаменту внутрішнього аудиту.

Інформація щодо фактичної присутності у 2022 році Голови та членів Правління на засіданнях Правління та засіданнях колегіальних органів Правління, до складу яких Голова/член Правління входить, або причини його відсутності:

Голова/Члени Правління	Період часу	Загальна кількість засідань Правління у 2022 році	Кількість засідань Правління, на яких був присутнім Голова/член Правління	Загальна кількість засідань колегіальних органів Правління у 2022 році, до складу яких входить Голова/член Правління	Кількість засідань колегіальних органів Правління, на яких був присутнім Голова/член Правління	Причини відсутності
Кравець А.М.	01.01.2022-31.12.2022	11	11	35	35	-
Дубровін О.В.	01.01.2022-31.12.2022	11	10	70	60	Відрадження, відпустка, хвороба тощо
Василець Н.Є.	01.01.2022-31.12.2022	11	10	112	102	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Савошенко Т.Ю.	01.01.2022-31.12.2022	11	11	88	88	-
Чернишов Д.В.	01.01.2022-08.10.2022	11	11	84	83	Відрадження, відпустка, хвороба тощо, відсторонення*
Харітіч С.В.	01.01.2022-31.12.2022	11	7	38	35	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Морозов Р.В.	01.01.2022-31.12.2022	11	11	87	87	-
Шестак Т.М.	01.01.2022-31.12.2022	11	7	-	-	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.

Також, у 2022 році з метою забезпечення безперервності діяльності Банку в умовах надзвичайного режиму роботи, з урахуванням вимог чинного законодавства України, Правлінням Банку був підготовлений та затверджений План дій АБ «УКРГАЗБАНК» в умовах надзвичайного режиму роботи. Згідно з Планом дій, зокрема, з 24.02.2022 по 31.12.2022 в Банку діяв Оперативний штаб, який координував дії працівників Банку в частині роботи в умовах надзвичайного режиму. Оперативний штаб приймав рішення з питань, які пов'язані з діяльністю Банку в особливий період, що належать до компетенції Правління/колегіальних органів Правління.

Голова/Члени Правління	Період часу	Загальна кількість засідань Оперативного штабу у 2022 році, до складу якого входить Голова/член Правління	Кількість засідань Оперативного штабу, на яких був присутнім Голова/член Правління	Причини відсутності
Кравець А.М.	24.02.2022-31.12.2022	229	196	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Дубровін О.В.	24.02.2022-31.12.2022	229	207	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Василець Н.С.	24.02.2022-31.12.2022	229	211	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Савощенко Т.Ю.	24.02.2022-31.12.2022	229	229	-
Чернишов Д.В.	24.02.2022-08.10.2022	229	159	Відрадження, відпустка, хвороба тощо, відсторонення*
Харігіч С.В.	24.02.2022-31.12.2022	229	207	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Морозов Р.В.	24.02.2022-31.12.2022	229	206	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Шестак Т.М.	24.02.2022-31.12.2022	229	203	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.

У 2022 році відсутні підтвержені факти неприйнятної поведінки Голови/членів Правління Банку, директора департаменту внутрішнього аудиту.

У 2022 році відсутні обґрунтовані підстави щодо не виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди Голови, членів Правління Банку, директора департаменту внутрішнього аудиту.

У 2022 році розмір винагороди Голови, членів Правління Банку, впливових осіб становив – 75 167 382,50 грн. (сімдесят п'ять мільйонів сто шістдесят сім тисяч триста вісімдесят дві грн. 50 коп.), з них:

розмір фіксованої складової винагороди становив – 40 961 198,96 грн. (сорок мільйонів дев'ятсот шістдесят одна тисяча сто дев'яносто вісім грн. 96 коп.),



розмір змінних складових винагороди становив – 34 206 183,54 (тридцять чотири мільйони двісті шість тисяч сто вісімдесят три грн. 54 коп.).

При цьому, у 2022 році розмір винагороди Голови та членів Правління Банку становив – 72 976 685,47 грн. (сімдесят два мільйони дев'ятсот сімдесят шість тисяч шістсот вісімдесят п'ять грн. 47 коп.), з них фіксована складова - 39 777 121,23 грн. (тридцять дев'ять мільйонів сімсот сімдесят сім тисяч сто двадцять одна грн. 23 коп.), змінна 33 199 564,24 грн. (тридцять три мільйони сто дев'яносто дев'ять тисяч п'ятсот шістдесят чотири грн. 24 коп.) з них: індексація – 46 125,62 грн; виплата надбавки – 17 962 591,82 грн; премії – 7 690 000,00; оплата за роботу у вихідні/святкові дні – 722 991,46 грн; оплата днів відпустки – 4 478 396,64 грн; оплата за дні тимчасової непрацездатності – 42 291,62 грн; середня з/п за час відрядження – 2 257 167,08 грн.

---

\* На підставі рішення Наглядової ради від 08.10.2022 (протокол №27) (зі змінами) та наказу Голови Правління від 10.10.2022 №1061-П (зі змінами), Чернишова Дениса Вікторовича, заступника Голови Правління, з 10.10.2022 року, було відсторонено від виконання посадових обов'язків заступника Голови Правління, без збереження заробітної плати.

У 2022 році впливовій особі була виплачена фіксована винагорода у розмірі 1 184 077,73 грн. (один мільйон сто вісімдесят чотири тисячі сімдесят сім грн. 73 коп.). Також, у відповідності до Положення про оплату праці та матеріальне стимулювання Голови та членів Правління, корпоративного секретаря, працівників підрозділу внутрішнього аудиту АБ «УКРГАЗБАНК», затвердженого рішенням Наглядової ради 30.12.2015, (протокол №30), зі змінами (від 18.11.2016, протокол №20; від 01.10.2019, протокол №18) впливовій особі було здійснено виплату змінної складової винагороди, у розмірі у сумі 1 006 619,30 грн. (один мільйон шість тисяч шістсот дев'ятнадцять грн. 30 коп.). Виплата змінної складової здійснювалась на підставі рішень Ради Банку у вигляді премії за результатами виконання працівниками підрозділу внутрішнього аудиту встановлених Наглядовою радою Банку ключових показників ефективності та надання встановленого Наглядовою радою Банку переліку послуг та їх якості, відповідно до укладеної угоди щодо рівня надання внутрішніх послуг, тощо: індексація – 1 406,12 грн; виплата надбавки – 467 090,16 грн; премії – 328 000,00 грн; оплата за роботу у вихідні/святкові дні – 17 487,18 грн; оплата днів відпустки – 99 635,84 грн; матеріальна допомога – 93 000,00 грн.

У 2022 році Банком не здійснювались виплати Голові, членам Правління та впливовим особам:

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

- сум виплат зі звільнення.

У 2022 році Голові, членам Правління встановлено (продовжено) кредитні ліміти на загальну суму 1 656 600,00 грн., з номінальною процентною ставкою 43,0% річних.

Позики, гарантії Голові, членам Правління не надавались

У 2022 році впливовим особам не надавались позики, кредити, гарантії.

У 2022 році Банком не здійснювались виплати Голові, членам Правління та впливовим особам винагороди у негрошовій формі.