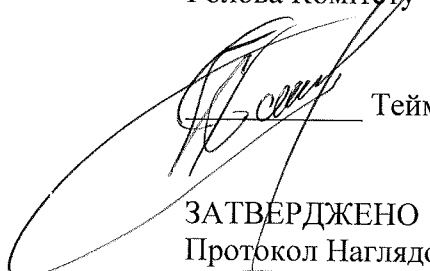


ПОГОДЖЕНО  
Протокол Комітету Наглядової  
ради АБ «УКРГАЗБАНК» з  
питань визначення винагороди,  
призначень та корпоративного  
управління  
від 20.03.2023 № 3  
Голова Комітету

  
Теймур БАГІРОВ

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Протокол Наглядової ради  
АБ «УКРГАЗБАНК»  
від 24.03.2023 № 13

Голова Наглядової ради

  
Теймур БАГІРОВ

**Звіт про винагороду Голови, членів Правління та впливових осіб  
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» за 2021 рік**

Відповідно до Статуту ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА АКЦІОНЕРНОГО БАНКУ «УКРГАЗБАНК» (далі - АБ «УКРГАЗБАНК») порядок виплати винагороди Голови, членів Правління та впливових осіб визначається 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.

Положення про винагороду визначає основні принципи та політику АБ «УКРГАЗБАНК» щодо визначення винагороди Голови та членів Правління Банку, встановлює порядок виплати винагороди Голові та членам Правління Банку за їх діяльність на відповідних посадах.

Так, оплата праці Голови та членів Правління здійснюється у вигляді виплат фіксованих складових винагороди та змінних складових винагороди, включаючи виплати по звільненню.

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.

Фіксовані складові винагороди Голови та членів Правління – це складові винагороди, які складаються з основної й додаткової заробітної плати відповідно до укладених з Головою та членами Правління контрактів.

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 здійснюється відповідно до законодавства України, внутрішніх документів АБ «УКРГАЗБАНК» та Колективного договору.

Фактичні виплати винагороди Голові, членам Правління та директору департаменту внутрішнього аудиту у 2021 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; 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 2021 році не встановлювались критерії оцінки ефективності, за результатами досягнення яких мало бути здійснено нарахування змінної винагороди.

У 2021 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). 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 УЛІЮТІН – 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 УЛІЮТІН – 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 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 2021 році зовнішні консультанти з метою запровадження системи винагороди Голові, членам Правління та директору департаменту внутрішнього аудиту не залучались.

У 2021 році в Банку були відсутні програми стимулювання, зокрема, програми пенсійного забезпечення, для Голови, членів Правління та директора департаменту внутрішнього аудиту.

У 2021 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 2021 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 2021 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 2021 році	Кількість засідань Правління, на яких був присутнім Голова/член Правління	Загальна кількість засідань колегіальних органів Правління у 2021 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.	01.01.2021-31.12.2021	73	61	281	253	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Дубровін О.В.	01.01.2021-31.12.2021	73	61	337	283	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Василець Н.С.	01.01.2021-31.12.2021	73	65	756	686	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
СавощенкоТ.Ю.	01.01.2021-31.12.2021	73	67	702	668	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Чернишов Д.В.	01.01.2021-31.12.2021	73	67	676	621	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Харігіч С.В.	01.01.2021-31.12.2021	73	67	84	80	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Морозов Р.В.	01.01.2021-31.12.2021	73	64	779	674	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Чепінога Л.А.	01.01.2021-21.09.2021	50	38	-	-	Відрадження, відпустка, хвороба тощо.
Шестак Т.М.	08.11.2021-31.12.2021	11	10	-	-	Хвороба

У 2021 році відсутні підтвержені факти неприйнятної поведінки Голови/членів Правління Банку, директора департаменту внутрішнього аудиту.

У 2021 році відсутні обґрунтовані підстави щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди Голови, членів Правління Банку, директора департаменту внутрішнього аудиту.

У 2021 році розмір винагороди Голови, членів Правління Банку, впливових осіб становив – 114 817 360,95 грн. (сто чотирнадцять мільйонів вісімсот сімнадцять тисяч триста шістьдесят грн. 95 коп.), з них:

розмір фіксованої складової винагороди становив – 40 632 470,37 грн. (сорок мільйонів шістсот тридцять дві тисячі чотириста сімдесят грн. 37 коп.),

розмір змінних складових винагороди становив – 74 184 890,58 грн. (сімдесят чотири мільйони сто вісімдесят чотири тисячі вісімсот дев'яносто грн. 58 коп.), з них: компенсація за дні невикористаної відпустки – 708 644,86 грн.; матеріальна допомога –

1 800 000,00 грн.; премії – 67 372 000,00 грн.; щорічні відпустки, дні відпочинку – 4 111 071,13 грн.; індексація – 11 413,35 грн.; середня з/п за час відрядження – 96 085,20 грн.; оплата за дні тимчасової непрацездатності – 85 676,04 грн.

При цьому, у 2021 році розмір винагороди Голови та членів Правління Банку становив – 113 222 717, 79 грн. (сто тринадцять мільйонів двісті двадцять дві тисячі сімсот сімнадцять грн. 79 коп.), з них фіксована складова - 39 969 441,57 грн. (тридцять дев'ять мільйонів дев'ятсот шістдесят дев'ять тисяч чотириста сорок одна грн. 57 коп.), змінна – 73 253 276,22 грн. (сімдесят три мільйони двісті п'ятдесят три тисячі двісті сімдесят шість грн. 22 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) впливовим особам було здійснено виплату змінної складової винагороди, у вигляді премії за результатами роботи у 2021 році у розмірі 681 000,00 грн. Виплата змінної складової здійснювалась на підставі рішень Ради Банку 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.

У 2021 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 2021 році Голові, членам Правління встановлено кредитні ліміти на загальну суму 1 300 000,00 грн., з них:

- на суму 1 000 000,00 грн. – з номінальною процентною ставкою 42,0% річних.

- на суму 300 000,00 грн. – з номінальною процентною ставкою 39,0% річних.

Також, видано 1 строковий кредит на придбання нового автомобіля в сумі 1 421 451,00 грн. (з номінальною процентною ставкою 3,59% річних). Позики, гарантії Голові, членам Правління не надавались.

У 2021 році впливовим особам не надавались позики, кредити, гарантії.

У 2021 році Банком не здійснювались виплати Голові, членам Правління та впливовим особам винагороди у негрошовій формі.