



ЗАТВЕРДЖЕНО  
Рішенням Наглядової Ради  
АТ «ТАСКОМБАНК»  
Протокол  
від \_\_\_\_\_ 2021 р. № \_\_\_\_\_

Голова Наглядової ради  
АТ «ТАСКОМБАНК»  
\_\_\_\_\_ С.П. Попенко

# ЗВІТ

## про винагороду членів Правління АТ «ТАСКОМБАНК» за 2020 рік

08.04.2021

# ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ	3
2. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОНАННЯ КОЖНИМ ЧЛЕНОМ ПРАВЛІННЯ БАНКУ СВОЇХ ФУНКЦІЙ	3
3. ЗАГАЛЬНІ УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ АТ "ТАСКОМБАНК"	5
4. ВИКОНАННЯ ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ АТ "ТАСКОМБАНК" ЦІЛЬОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ У 2020 Р.	10
5. ВИСНОВКИ	10

## 1. Загальні питання

Даний звіт складений у відповідності до вимог Національного банку України (далі – НБУ) та внутрішніх нормативних документів Банку з метою інформування Наглядової ради АТ «ТАСКОМБАНК» (далі – Рада).

Звіт складений із врахуванням вимог:

- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України №814-рш від 03.12.2018, зі змінами та доповненнями;
- Положення про вимоги до положень і звітів про винагороду членів наглядової ради та правління банку, затверджених Постановою Правління Національного банку України №153 від 30.11.2020;
- Положення про оцінку Правління, комітетів Правління, а також підрозділів контролю АТ «ТАСКОМБАНК», затвердженого рішенням Наглядової Ради (протокол №05112020/3 від 05.11.2020) (далі – Положення про оцінку);
- Політики про винагороду працівників АТ «ТАСКОМБАНК», затвердженої рішенням Ради (протокол №30092020/3 від 30.09.2020 року) (далі – Політика про винагороду);

Матеріали, що використовуються у Звіті були отримані від відповідальних підрозділів Банку.

В рамках підготовки звіту було проаналізовано діяльність наступних працівників Банку (далі – керівники Банку):

№п/п	ПРИЗВИЩЕ, ІМ'Я, ПО БАТЬКОВІ	ПОСАДА ПРАЦІВНИКА
1	Дубей Володимир Володимирович	Голова Правління (CEO)
2	Альмяшев Іван Алімович	Заступник Голови Правління (CRO)
3	Березнікова Рината Миколаївна	Заступник Голови Правління
4	Поляк Олег Якович	Заступник Голови Правління
5	Кухарчук Анатолій Вікторович	Заступник Голови Правління (CFO)
6	Земляний Максим Павлович	Заступник Голови Правління (COO)
7	Даниленко Валерій Миколайович	Заступник Голови Правління
8	Салоїда Олексій Анатолійович	Заступник Голови Правління
9	Муравицький Артур Олексійович	Заступник Голови Правління
10	Самохвалов Андрій Вікторович	Член Правління
11	Ковальов Олексій Павлович	Член Правління

## 2. Ефективність виконання кожним членом Правління Банку своїх функцій

В рамках підготовки звіту було направлено запит керівникам підрозділів для отримання необхідної інформації/ документів у відповідності до вимог Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України №814-рш від 03.12.2018, зі змінами та доповненнями.

Параметр оцінки	Результат
Інформація про підтверджені факти неприйнятної поведінки членів Правління (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом), і вжиті за результатами розслідування заходи	Під час виявлення та врегулювання випадків неприйнятної поведінки усіх, без виключення, працівників Банку, Служба комплаєнс керується вимогами Положення про механізм конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку чи порушення в діяльності АТ «ТАСКОМБАНК». Упродовж 2020 року виявлявся факт неприйнятної поведінки одного із дійсних членів Правління (Даниленко В.М.). За результатами перевірки було забезпечено врегулювання порушених питань та застосування до члена Правління заходів матеріального впливу для досягнення виховних цілей та попередження порушень в подальшому. Рішення щодо застосування та зменшення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті, затверджено Наглядовою Радою (протокол

	№27082020/3 від 27.08.2020)
Інформація про повідомлені членами Правління випадки про наявний у них конфлікт інтересів	Інформація від членів Правління Банку щодо випадків наявності у їх діяльності конфлікту інтересів Службою комплаєнс не отримувалась
Інформація щодо присутності Голови та членів Правління на засіданнях Правління, Комітетів Правління та загальну кількість проведених засідань, причини їх відсутності	У 2020 році Голова та члени Правління були присутні на всіх засіданнях Правління, Комітетів Правління за виключенням випадків перебування у відрядженні, у відпустці або відсутності внаслідок тимчасової непрацездатності. Кількість засідань Правління – 57.
Рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки без шкоди для інтересів Банку, його вкладників та учасників	Випадки прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів Голови або членів Правління відсутні
Інформація про несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління Банку	Протягом 2020 року були встановлені факти несвоєчасного або неналежного виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами. Рішення щодо операцій з такими особами були прийняті за підтримки членів Правління Банку одноголосно. Було 2 факти несвоєчасного / неналежного виконання зобов'язань перед Банком. На останню дату фінансового року залишився 1 клієнт, який не виконав своєчасно свої зобов'язання перед Банком як пов'язана з Банком особа.
Інформація щодо наявності/ відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди члена правління	Обґрунтування наводиться під час прийняття відповідних рішень. Перед виплатою змінної частини винагороди, Наглядова Рада Банку проводить оцінку досягнутих за звітний період результатів та приймає рішення щодо доцільності та розміру виплати. Необхідність відстрочення та повернення змінної частини винагороди члена Правління Банку відсутня. За звітний фінансовий рік рішення про зменшення змінної частини винагороди члена Правління Банку затверджено Наглядовою Радою (протокол №27082020/3 від 27.08.2020)
Рішення щодо здійснення операцій із пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління	В 2020 році всі рішення щодо операцій з пов'язаними з Банком особами були прийняті одноголосно

### 3. Загальні умови виплати винагороди членам Правління АТ «ТАСКОМБАНК»

Для підготовки звіту було проаналізовано Політику про винагороду працівників АТ «ТАСКОМБАНК», Положення про оплату праці в АТ «ТАСКОМБАНК», умови договорів (контрактів) членів Правління Банку.

Параметр оцінки	Результат
Суми винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам органу управління за результатами звітного фінансового року: - фіксована складова; - змінна складова.	Суми винагороди за звітний рік у розрізі: - фіксованої винагороди – 33 476 114,60 грн - змінної винагороди – 43 218 990,93 грн

<p>Строки фактичної виплати винагороди, їх відповідність Політиці про винагороду</p>	<p>Згідно п.3.8 розділу «Нормування та оплата праці» «Положення про оплату праці в АТ «ТАСКОМБАНК»:</p> <p>Оплата праці працівників Банку здійснюється в грошовій формі в національній валюті України не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 15 числа кожного поточного місяця - за першу половину місяця ;</li> <li>- в останній робочий день поточного місяця - за другу половину місяця.</li> </ul> <p>У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується не пізніше робочого дня, що передує такому вихідному або святковому дню. Політикою про винагороду строки виплати винагороди не визначаються.</p>
<p>Повний опис структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам органу управління за відповідною функцією управління</p>	<p>У відповідності до розділу 4 Політики про винагороди працівників АТ «ТАСКОМБАНК», «Підходи до оплати винагороди членам Правління»:</p> <p>4.5. Умови оплати праці членам Правління, в т.ч. розмір основної винагороди, фіксуються у відповідних трудових договорах (контрактах), які затверджуються Радою Банку. За виконання функцій та обов'язків члена Правління, грошова винагорода виплачується за рахунок коштів Банку в розмірі та в строки, визначені в укладеному договорі. Членам Правління можуть виплачуватися наступні види винагороди:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основна заробітна плата – встановлюється у вигляді посадового окладу;</li> <li>- додаткова заробітна плата – включає в себе доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством;</li> <li>- інші заохочувальні виплати. До цих виплат відносяться премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, одноразові заохочення (наприклад, заохочення до ювілейних дат, допомога працівникам, які виходять на пенсію), матеріальна допомога та інші грошові й матеріальні виплати.</li> </ul> <p>4.6. За поданням Голови Правління, Рада може прийняти рішення про виплату членам Правління премій, а саме: квартальні, піврічні, річні, проектні. Такі премії виплачуються із врахуванням результатів діяльності членів Правління, відсутності фактів порушення ними вимог законодавства України чи внутрішніх документів. Виплата проводиться по результатах розгляду даного питання на засіданні Ради Банку та підписання відповідного протоколу засідання.</p> <p>4.7 Рада Банку, може прийняти рішення про компенсацію члену Правління понесених ним витрат, пов'язаних з виконанням обов'язків члена Правління, зокрема, на службові відрядження, які включають добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати з найму житла, та інші витрати, компенсація яких прямо передбачена чи можлива відповідно до чинного законодавства України або витрати, які провадяться понад встановлені чинним законодавством норми, за умови наявності необхідних підтверджуючих документів.</p>

	<p>4.8. У випадку дострокового припинення повноважень члена Правління винагорода виплачується за фактично відпрацьований час. Також у такому разі Радою може бути прийняте індивідуальне рішення про здійснення додаткової оплати праці працівнику, що припиняє повноваження члена Правління Банку, із врахуванням ефективності та результатів його діяльності.</p> <p>4.10. Рада Банку має право прийняти індивідуальне рішення щодо компенсації членом Правління збитків, що завдані Банку внаслідок його дій або бездіяльності.</p> <p>4.11. Оплата праці членів Правління здійснюється відповідно до вимог Положення про оплату праці в АТ «ТАСКОМБАНК» із врахуванням вимог та обмежень, визначених Політикою.</p>
<p>Критерії оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована)</p>	<p>У відповідності до розділу 4 Положення про оцінку Правління, комітетів Правління, а також підрозділів контролю АТ «ТАСКОМБАНК», "Критерії оцінки" наступні:</p> <p>4.1. Оцінка Правління Банку та їх членів включає такі критерії:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• відповідність персонального складу, структури та функціональних повноважень Правління вимогам законодавства України;</li> <li>• колективна придатність Правління Банку;</li> <li>• наявність чіткого розподілу відповідальності між членами Правління Банку.</li> </ul> <p>4.2. Професійна придатність члена Правління Банку визначається з урахуванням оцінки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• знань, професійної підготовки та досвіду;</li> <li>• наявного та потенційного конфлікту інтересів;</li> <li>• наявності достатнього часу для виконання функцій із урахуванням обов'язків кожного члена Правління Банку.</li> </ul> <p>4.3. Ділова репутація членів Правління Банку визначається шляхом перевірки наявності щодо них ознак відсутності бездоганної ділової репутації, визначених нормативно-правовим актом Національного банку з питань ліцензування, та/або інших фактів, що свідчать про:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• істотні та/або систематичні порушення членом Правління Банку вимог банківського, валютного, податкового законодавства, законодавства про фінансові послуги, законодавства з питань фінансового моніторингу, законодавства про цінні папери, акціонерні товариства та фондовий ринок;</li> <li>• невиконання фінансових зобов'язань, невідповідність діяльності члена Правління Банку стандартам ділової практики та/або професійної етики.</li> </ul> <p>Також у відповідності до Принципів формування преміального фонду структурних підрозділів ГО, затверджені Рішенням Наглядової Ради (Протокол №07052020/12 від 07.05.2020), критеріями оцінки ефективності, за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. для членів Правління керівників бізнес напрямків, є досягнення фінансового результату відповідного бізнесу за звітний період</li> <li>2. для членів Правління керівників підрозділів підтримки, є: <ol style="list-style-type: none"> <li>а. досягнення загально-банківських цілей</li> </ol> </li> </ol>

	<p>b. досягнення індивідуальних цілей і завдань</p> <p>c. оцінка ефективності взаємодії</p> <p>d. оцінка виконавської дисципліни</p> <p>3. для членів Правління керівників підрозділів контролю, є:</p> <p>a. досягнення індивідуальних цілей і завдань</p> <p>b. оцінка ефективності взаємодії</p> <p>c. оцінка виконавської дисципліни</p>
<p>Факти використання банком права на повернення раніше виплаченої членам органу управління змінної винагороди</p>	<p>Відсутні</p>
<p>Учасники запровадження системи винагороди:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- повноваження та склад Комітету з винагороди;</li> <li>- ПІБ (за наявності) зовнішніх консультантів;</li> <li>- ролі учасників банку в процесі запровадження системи винагороди.</li> </ul>	<p>"Комітет в період з 14.08.2019 по 31.12.2020 діяв у наступному складі:</p> <p>Голова Комітету – Никитенко Валентина Степанівна (незалежний член);</p> <p>Член Комітету – Максютя Анатолій Аркадійович (незалежний член);</p> <p>Член Комітету - Попенко Сергій Павлович.</p> <p>До повноважень Комітету належать такі питання:</p> <p>4.1. З питань призначень:</p> <p>4.1.1. Розроблення та періодичний перегляд політики (внутрішнього положення) Банку з питань призначень, розроблення критеріїв професійної належності та відповідності членів Ради та Правління Банку і забезпечення їх відповідності цим критеріям.</p> <p>4.1.3.Визначення та рекомендування до погодження Радою кандидатур на заміщення вакантних посад у Раді Банку, Правлінні Банку, керівників підрозділів контролю (Служби внутрішнього аудиту, Служби комплаєнс, підрозділів з управління ризиками).</p> <p>4.1.4. Розгляд та підготовка пропозицій щодо звільнення (припинення повноважень) Голови Правління, його заступників, членів Правління, Головного бухгалтера Банку, якщо того вимагають інтереси Банку.</p> <p>4.1.5. Оцінювання, не рідше одного разу на рік, структури, розміру, складу і ефективності діяльності Ради, знань, навичок, досвіду членів Ради Банку, порядку дій Ради Банку щодо виявлення, оцінки та обрання кандидатів у члени Ради Банку, а також надання Раді пропозицій щодо необхідних змін за результатами такої оцінки.</p> <p>4.2. З питань винагород:</p> <p>4.2.1.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.</p> <p>4.2.2.Забезпечення розроблення та періодичного перегляду політики (внутрішнього положення) Банку з питань винагороди.</p> <p>4.2.3.Здійснення не рідше одного разу на рік оцінки впровадження політики винагороди в Банку, яка включає питання врахування ризиків, розміру капіталу, ліквідності під час визначення розміру змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на</p>

	<p>загальний профіль ризику Банку</p> <p>4.2.5. Визначення стандартів діяльності та виплати винагороди Раді та Правлінню Банку з урахуванням довгострокових стратегічних цілей і фінансової стабільності Банку.</p> <p>У відповідності до розділу 7 Політики про винагороди працівників АТ «ТАСКОМБАНК», «ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА КОНТРОЛЬ», ролі учасників банку в процесі запровадження системи винагороди розподілені наступним чином:</p> <p>7.1. Відповідальність за дотримання працівниками Банку вимог Політики покладена на кожного працівника Банку, у межах його компетенції, а також його безпосереднього керівника.</p> <p>7.2. Правління Банку відповідає за забезпечення виконання таких функцій щодо винагороди:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- впровадження системи винагороди в Банку, удосконалення заходів матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку;</li> <li>- здійснення моніторингу рівня винагороди та інших складових системи стимулювання працівників Банку порівняно з ринковим рівнем;</li> <li>- розгляд пропозицій з удосконалення оплати праці, матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку.</li> </ul> <p>7.3. Власник процесу. Відповідальність за організацію, забезпечення та контроль виконання вимог Політики (процесів та операцій, регламентованих Політикою) покладено на Раду та Комітет. Директор з управління персоналом забезпечує координацію та супроводження процесу, в межах своїх функціональних обов'язків.</p> <p>7.4. Контроль процесу. Відповідальність та контроль за організацією, забезпеченням виконання вимог Політики та результатом процесу покладається на Раду, Правління та керівників структурних підрозділів Банку."</p>
<p>Програми стимулювання (відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітнього року</p>	<p>Надається пакет добровільного медичного страхування, з оплатою Банком 50% вартості програми</p>
<p>Відхилення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженою політикою про винагороду, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів політики про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, які такі відхилення були протягом звітнього року.</p>	<p>Протягом 2020 року були відхилення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженою Політикою про винагороду.</p> <p>Рішення щодо зменшення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті, затверджено Наглядовою Радою (протокол №27082020/3 від 27.08.2020)</p>
<p>Виявлені банком порушення умов політики про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень</p>	<p>відсутні</p>
<p>Загальна сума коштів, виплачена банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про</p>	<p>Загальна сума коштів, виплачена банком у звітному фінансовому році, включаючи суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік склала - 62 739 107,88 грн.</p>



суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік	
Суми коштів, виплачених банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди) і підстави їх виплати, здійснених на користь членів органу управління у звітному фінансовому році	Річна та квартальна премія протягом 2020 року – 29 262 993,28 грн. Рішення приймалися Радою за рекомендаціями Комітету з призначень і винагород.
Сума коштів, виплачених банком як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій	відсутні
Суми виплат зі звільнення	627 000 грн
Загальна сума коштів, виплачених членам органу управління як винагорода пов'язаними з банком особам	відсутні
Оціночна вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення банком	відсутні
Інформація щодо винагороди у формі участі членів органу управління в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми)	відсутні
Інформація щодо надання банком протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з банком особами позик, кредитів або гарантій членам органу управління	Протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з банком особами позик, кредитів або гарантій членам органу управління було надано на суму 99 900 грн (відсоткові ставки від 0,01% до 43,2%)
Інформація про виплату винагороди членам правління, що відбулися протягом звітного фінансового року із зазначенням: - сум винагороди за звітний рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів; - сум невикладеної відкладеної винагороди; - сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності; - виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат; - сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат	Суми винагороди за звітний рік у розрізі: - фіксованої винагороди – 33 476 114,60 грн - змінної винагороди – 43 218 990,93 грн - кількість одержувачів – 15. Суми невикладеної відкладеної винагороди – 0,00 грн. Суми відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року – 18 187 402,00 грн. Виплат під час прийняття на роботу не здійснювалися протягом фінансового року. Сума виплати під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, склала 627 000 грн; кількість одержувачів – 1.

#### **4. Виконання членами Правління АТ «ТАСКОМБАНК» цільових показників ефективності у 2020 році.**

Було розглянуто звіти членів Правління щодо їх діяльності протягом 2020 року, в тому числі виконання ними функціональних завдань та обов'язків, реалізованих проектів, відповідність кваліфікаційним вимогам та отримано коментарі та пояснення з окремих питань та результатів діяльності, які затверджені Наглядовою Радою Банку 25.03.2021 року (Протокол №25032021/3).

За результатами розгляду звітів членів Правління можна дійти висновку, що всі основні функціональні завдання та обов'язки, покладені на кожного окремого члена Правління, були виконані, основні цілі досягнені, що свідчить про ефективність їх діяльності. Виконання затверджених цілей кожного члена Правління знаходяться на прийнятному рівні. Відносно цілей, за яким за результатами 2020 року були відхилення від встановлених значень, отримано коментарі членів Правління які пояснюють об'єктивні причини таких відхилень.

#### **5. Висновки**

З метою оцінки ефективності членів Правління Банку було розглянуто надану підрозділами інформацію згідно запитів, а також звіти членів Правління щодо їх діяльності протягом 2020 року, в тому числі виконання ними функціональних завдань та обов'язків, реалізованих проектів, отримано коментарі та пояснення з окремих питань та результатів діяльності.

За результатами розгляду отриманих даних можна дійти висновку, що всі основні функціональні завдання та обов'язки, покладені на кожного окремого члена Правління, були виконані, всі основні цілі досягнені, що свідчить про ефективність їх діяльності.

**Голова Комітету з  
призначень і винагород**

**В.С. Никитенко**