



Затверджено рішенням Наглядової Ради
АТ «ТАСКОМБАНК»
Протокол від 29.09.2022 №29092022/172

ЗВІТ
про винагороду членів Правління
та впливових осіб
АТ «ТАСКОМБАНК» за 2021 рік

ЗМІСТ

I. ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ	3
II. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ АТ «ТАСКОМБАНК» ЗА 2021 РІК	3
1. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОНАННЯ КОЖНИМ ЧЛЕНОМ ПРАВЛІННЯ БАНКУ СВОЇХ ФУНКЦІЙ	3
2. ЗАГАЛЬНІ УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ АТ "ТАСКОМБАНК"	4
3. ВИКОНАННЯ ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ АТ "ТАСКОМБАНК" ЦІЛЬОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ У 2021 Р.	9
III. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «ТАСКОМБАНК» ЗА 2021 РІК	10
1. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОНАННЯ ВПЛИВОВИМИ ОСОБАМИ БАНКУ СВОЇХ ФУНКЦІЙ	10
2. ЗАГАЛЬНІ УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ АТ "ТАСКОМБАНК"	11
3. ВИКОНАННЯ ВПЛИВОВИМИ ОСОБАМИ АТ "ТАСКОМБАНК" ЦІЛЬОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ У 2021 Р.	17
IV. ВИСНОВОК	17

I. Загальні питання

Даний звіт підготовлений 01.08.2022 року у відповідності до вимог Національного банку України (далі – НБУ) та внутрішніх нормативних документів Банку з метою інформування Наглядової ради АТ «ТАСКОМБАНК» (далі - Рада).

Звіт підготовлений із врахуванням:

- 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 (зі змінами та доповненнями згідно постанови НБУ №141 від 15.12.2021);

- Положення про оцінку Правління, комітетів Правління, а також підрозділів контролю АТ «ТАСКОМБАНК», затвердженого рішенням Наглядової Ради (протокол №13102021/5від 13.10.2021) (далі – Положення про оцінку);

- Політики про винагороду працівників АТ «ТАСКОМБАНК», затвердженої рішенням Ради (протокол від 28.10.2021 року) (далі – Політика про винагороду). На дату підготовки звіту Наглядова Рада Банку затвердила нову редакцію Політики про винагороду працівників АТ «ТАСКОМБАНК» та Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «ТАСКОМБАНК» (засідання 14.07.2022 р.).

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

II. Звіт про винагороду членів Правління АТ «ТАСКОМБАНК» за 2021 рік

При підготовці звіту було проаналізовано діяльність наступних працівників Банку (далі – керівники Банку):

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

1. Ефективність виконання кожним членом Правління Банку своїх функцій

При підготовці 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) та вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління Банку	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 2021 року факти неприйнятної поведінки членів Правління виявлені не були.

Інформація про повідомлені членами Правління випадки про наявний у них або потенційний конфлікт інтересів	Інформація від членів Правління Банку щодо випадків наявності у їх діяльності конфлікту інтересів Службою комплаєнс не отримувалась
Інформація щодо фактичної присутності Голови та членів Правління на засіданнях Правління та Комітетів Правління Банку, до складу яких він входить (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності	У 2021 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 – 54. Деталізована інформація щодо присутності Голови та членів Правління на засіданнях Правління викладена в Додатку 1, на засіданнях Комітетів Правління викладена в Додатку 2.
Рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і 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 2021 року фактів несвоєчасного або неналежного виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими були прийняті за підтримки членів Правління виявлено не було
Інформація щодо наявності/ відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної частини винагороди члена Правління Банку	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 відсутні.
Рішення щодо здійснення операцій із пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління Банку	В 2021 році всі рішення щодо операцій з пов'язаними з Банком особами були прийняті одноголосно.

2. Загальні умови виплати винагороди членам Правління АТ «ТАСКОМБАНК»

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

Суми винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління Банку за результатами звітнього фінансового року: - фіксована складова; - змінна складова.	Суми винагороди за звітний рік у розрізі: - фіксованої винагороди – 38 964 846,53 грн.; - змінної винагороди – 40 023 401,75 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"> -15 числа кожного поточного місяця - за першу половину місяця ; -в останній робочий день поточного місяця- за другу половину місяця. <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 Правління Банку</p>	<p>Відповідно до розділу 4 Політики про винагороду працівників АТ «ТАСКОМБАНК» «Підходи до оплати винагороди членам Правління»:</p> <p>4.5. Умови оплати праці членам Правління, в т.ч. розмір основної винагороди строки дії договорів, фіксуються у відповідних трудових договорах (контрактах).</p> <p>Членам Правління можуть виплачуватися наступні види винагороди:</p> <p>4.5.1. фіксована винагорода (основна заробітна плата) – складова винагороди члена Правління, яка одночасно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Правління; - 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. <p>4.5.2. змінна винагорода – складова винагороди члена Правління, яка не є фіксованою винагородою, і включає в себе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - додаткову винагороду – премії, доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; - інші заохочувальні виплати – одноразові заохочення, матеріальна допомога та інші грошові й матеріальні виплати. <p>4.6. За поданням Голови Правління, Рада може прийняти рішення про виплату членам Правління премій, а саме кварталні, піврічні, річні, проектні, разові. Такі премії виплачуються із врахуванням результатів діяльності членів Правління, відсутності фактів порушення ними вимог законодавства України чи внутрішніх документів. Виплата проводиться за результатами розгляду даного питання на засіданні Ради Банку.</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, 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 фіксована частина винагороди виплачується за фактично відпрацьований час. Також у такому разі Радою, за поданням Голови Правління Банку, може бути прийняте індивідуальне рішення про здійснення працівнику, що припиняє повноваження члена Правління</p>

	Банку, оплати змінної частини винагороди із врахуванням ефективності та результатів його діяльності.
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>Оцінка Правління Банку та його членів включає критерії відповідності персонального складу, структури та функціональних повноважень Правління вимогам законодавства, колективна придатність Правління Банку, наявність чіткого розподілу відповідальності між членами Правління Банку, професійної придатності членів Правління Банку, ділової репутації.</p> <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"> 1. для членів Правління керівників бізнес напрямків, є досягнення фінансового результату відповідного бізнесу за звітний період; 2. для членів Правління керівників підрозділів підтримки, є: <ol style="list-style-type: none"> a. досягнення загально-банківських цілей; b. досягнення індивідуальних цілей і завдань; c. оцінка ефективності взаємодії; d. оцінка виконавської дисципліни; 3. для членів Правління керівників підрозділів контролю, є: <ol style="list-style-type: none"> a. досягнення індивідуальних цілей і завдань; b. оцінка ефективності взаємодії; c. оцінка виконавської дисципліни. <p>Щоквартально підводились підсумки роботи кожного члена Правління за звітний період. Кожен член Правління Банку проводив самооцінку досягнутих результатів по цілям, які були в роботі протягом звітного періоду. Наглядова Рада Банку розглядала надану відповідальними підрозділами інформацію, самооцінку членів Правління та приймала рішення щодо їх ефективності у звітному періоді.</p> <p>Досягнуті результати розглядалися у відповідності до наступних ВНД: - Порядок розробки, затвердження та впровадження мотиваційних програм працівників АТ «ТАСКОМБАНК»; - Порядок розробки, затвердження та впровадження мотиваційних програм працівників підрозділів контролю АТ «ТАСКОМБАНК», а також затверджених Наглядовою Радою Банку Стратегії розвитку АТ «ТАСКОМБАНК» на 2021-2023 роки та Бізнес-плану на 2021 рік.</p>
Факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої членам Правління Банку змінної винагороди	Відсутні
Учасники запровадження системи винагороди: - повноваження та склад Комітету з винагороди; - ПІБ (за наявності) зовнішніх консультантів; - ролі учасників банку в процесі запровадження системи винагороди.	<p>Комітет з призначень і винагород Наглядової Ради у 2021 році діяв у наступному складі:</p> <p>З початку року до 19.05.2021:</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>З 19.05.2021 до кінця 2021 року:</p> <p>Голова Комітету – Никитенко Валентина Степанівна (незалежний член);</p> <p>Член Комітету – Матвійчук Володимир Макарович (незалежний член);</p> <p>Член Комітету – Попенко Сергій Павлович.</p>

До повноважень Комітету в сфері запровадження винагороди належать такі питання:

- 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;

- забезпечення розроблення та періодичного перегляду політики (внутрішнього положення) Банку з питань винагороди;

- Визначення стандартів діяльності та виплати винагороди Раді з урахуванням довгострокових стратегічних цілей і фінансової стабільності Банку;

- внесення пропозицій акціонерам Банку щодо винагороди членів Ради за результатами попереднього розгляду звіту про винагороду членів Ради;

- внесення пропозицій Раді щодо винагороди членів Правління Банку за результатами попереднього розгляду звіту про винагороду членів Правління Банку.

У відповідності Політики про винагороду працівників АТ «ТАСКОМБАНК», ролі учасників банку в процесі запровадження системи винагороди розподілені наступним чином:

Відповідальність за дотримання працівниками Банку вимог Політики покладена на кожного працівника Банку, у межах його компетенції.

Правління Банку відповідає за забезпечення виконання таких функцій щодо винагороди:

- впровадження системи винагороди в Банку, удосконалення заходів матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку;

- здійснення моніторингу рівня оплати праці та інших складових системи стимулювання працівників Банку порівняно з ринковим рівнем;

- розгляд пропозицій з удосконалення оплати праці, матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку.

Власник процесу. Відповідальність за організацію, забезпечення та контроль виконання вимог Політики (процесів та операцій, регламентованих Політикою) покладено на Наглядову раду та Комітет. Директор з управління персоналом забезпечує координацію та супроводження процесу, в межах своїх функціональних обов'язків.

Контроль процесу. Відповідальність та контроль за організацією, забезпеченням виконання вимог Політики та результатом процесу покладається на Раду, Правління та керівників структурних підрозділів Банку.

Наглядова рада Банку не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює контроль за:

- реалізацією політики винагороди, яка включає порядок складання переліку осіб, професійна діяльність яких справляє значний вплив на профіль ризику Банку;

- виконанням порядків оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку в цілому, членів Наглядової ради та Правління Банку кожного окремо, комітетів Наглядової ради та Правління Банку, підрозділів контролю, оцінки відповідності членів Наглядової ради та Правління Банку, керівника підрозділу внутрішнього аудиту кваліфікаційним вимогам, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління Банку.

	Наглядова рада Банку повинна забезпечувати, щоб Політика винагороди в Банку відповідала та сприяла ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику.
Програми стимулювання (відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року	Надавався пакет добровільного медичного страхування, з оплатою Банком 50% вартості програми.
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 звітного року.	Протягом 2021 року факти відхилення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженою Політикою про винагороду були відсутні.
Виявлені банком порушення умов політики про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень	Відсутні
Загальна сума коштів, виплачена банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік	Загальна сума коштів, виплачена банком у звітному фінансовому році, включаючи суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік склала – 93 487 270,08 грн.
Суми коштів, виплачених банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди) і підстави їх виплати	Річна та квартальна премія, виплачена протягом 2021 року – 54 522 423,55 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	Відсутні
Оціночна вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення банком	Відсутні

<p>Інформація щодо винагороди у формі участі членів Правління Банку в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми)</p>	<p>Відсутні</p>
<p>Інформація щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління Банку (із зазначенням сум і відсоткових ставок)</p>	<p>Протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління Банку було надано на суму 1 139 500,00 грн. (відсоткові ставки від 0,00001% до 37,0%).</p>
<p>Інформація про виплату винагороди членам Правління, що відбулися протягом звітного фінансового року із зазначенням:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>Суми винагороди за звітний рік у розрізі:</p> <ul style="list-style-type: none"> - фіксованої винагороди – 38 964 846,53 грн.; - змінної винагороди – 40 023 401,75 грн.; - кількість одержувачів – 11. <p>Суми невикладеної відкладеної винагороди – 22 904 084,67 грн.</p> <p>Суми відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року – 31 714 655,03 грн.</p> <p>Виплат під час прийняття на роботу протягом звітного фінансового року не здійснювалися.</p> <p>Виплати під час звільнення, що здійснювалися протягом звітного фінансового року, не проводились.</p>

3. Виконання членами Правління АТ «ТАСКОМБАНК» цільових показників ефективності у 2021 році.

Було розглянуто звіти членів Правління щодо їх діяльності протягом 2021 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 Наглядом Радою Банку 07.07.2022 року (Протокол №07072022/123).

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 2021 року були відхилення від встановлених значень, отримано коментарі членів Правління які пояснюють об'єктивні причини таких відхилень.

III. Звіт про винагороду впливових осіб АТ «ТАСКОМБАНК» за 2021 рік

При підготовці звіту було проаналізовано діяльність наступних працівників Банку (далі – впливові особи Банку):

№ п/п	ПРИЗВИЩЕ, ІМ'Я, ПО БАТЬКОВІ	ПОСАДА ПРАЦІВНИКА
1	Омельчук Ярослав Анатолійович	Начальник Служби комплаєнс (ССО)
2	Коробков Артур Вікторович	Начальник Служби внутрішнього аудиту
3	Ковальов Олексій Павлович	Директор Департаменту фінансового моніторингу
4	Попикін Ігор Олександрович	Директор Департаменту кредитних ризиків корпоративних клієнтів
5	Мокринський Олексій Владиславович	Директор Департаменту оцінки та моніторингу заставного майна
6	Колеснікова Анна Володимирівна	Директор Департаменту ризик-контролю
7	Ковалишин Ірина Вікторівна	Директор Департаменту кредитних ризиків роздрібних клієнтів
8	Молдованюк Яна Миколаївна	Директор Департаменту контролю кредитного ризику
9	Таран Ілля Олександрович	Директор Департаменту кредитного моніторингу
10	Кусий Ярослав Семенович	Директор Департаменту координації та розвитку
11	Парьоха Владислав Миколайович	Начальник Казначейства
12	Карелін Артем Валерійович	Директор Департаменту операцій на фондовому ринку
13	Палюх Валерій Миколайович	Директор Департаменту інформаційної безпеки
14	Зелініченко Вадим Олександрович	Директор з управління персоналом
15	Герасимчук Ігор Леонідович	Головний бухгалтер
16	Гладкевич Ярослав Анатолійович (звільнений 18.01.2021 р.)	Директор Департаменту безпеки
17	Пивовар Віталій Ігорович (призначений на посаду 19.01.2021 р.)	Директор Департаменту безпеки
18	Бересток Олена Василівна	Директор Юридичного департаменту
19	Яковченко Валентина Григорівна	Начальник Управління документаційного забезпечення
20	Коваль Володимир Іванович (звільнений 31.03.2021 р.)	Начальник Відділу з охорони праці
21	Горупаха Ростислав Олександрович (призначений на посаду 26.07.2021 р.)	Начальник Відділу з охорони праці
22	Романова Ганна Геннадіївна (звільнена 29.07.2022 р.)	Начальник Управління маркетингу
23	Батиманська Ірина Олександрівна	Корпоративний секретар

1. Ефективність виконання впливовими особами Банку своїх функцій

При підготовці 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 впливової особи (уключаючи ті, що повідомлені)	Під час виявлення та врегулювання випадків неприйнятної поведінки усіх, без виключення, працівників Банку, Служба комплаєнс керується

конфіденційним шляхом) і вжиті за результатами розслідування заходи в разі наявності впливу таких фактів/ заходів на виплату винагороди впливовій особі	вимогами Положення про механізм конфіденційного повідомлення про неприйнятну поведінку чи порушення в діяльності АТ «ТАСКОМБАНК». Упродовж 2021 року факти неприйнятної поведінки впливових осіб Банку виявлені не були.
Інформація про повідомлені впливовою особою випадки про реальний або потенційний конфлікт інтересів	Інформація від впливових осіб Банку щодо випадків наявності у їх діяльності конфлікту інтересів Службою комплаєнс не отримувалась.
Рішення, від прийняття яких впливова особа відмовилася, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах банку, його вкладників і учасників	Випадки прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів впливовими особами Банку відсутні.
Інформація щодо наявності/ відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою)	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 впливовим особам Банку відсутні.

2. Загальні умови виплати винагороди впливовим особам АТ «ТАСКОМБАНК»

Для підготовки звіту було проаналізовано Політику про винагороду працівників АТ «ТАСКОМБАНК» та Положення про оплату праці в АТ «ТАСКОМБАНК».

Суми винагороди, які були та/або мають бути виплачені впливовим особам за результатами звітнього фінансового року: - фіксована складова; - змінна складова.	Суми винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі: - фіксованої винагороди – 23 839 185,51 грн.; - змінної винагороди – 7 353 379,41 грн.
Строки фактичної виплати винагороди, їх відповідність Політиці про винагороду	Згідно з п.3.8 розділу «Нормування та оплата праці» «Положення про оплату праці в АТ «ТАСКОМБАНК»: 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: -15 числа кожного поточного місяця - за першу половину місяця ; -в останній робочий день поточного місяця- за другу половину місяця. 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.
Повний опис структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені впливовим особам за відповідною	У відповідності до розділу 5Політики про винагороду працівників АТ «ТАСКОМБАНК», «Підходи до оплати винагороди працівникам підрозділів 2-ї та 3-ї лінії захисту»: 5.4. Підходи Банку до винагороди працівників підрозділів 2-ї та 3-ї лінії захисту базуються на наступних основних принципах:

функцією управління	<ul style="list-style-type: none"> - забезпеченні відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку; - періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам; - забезпеченні незалежності підрозділів 2-ї та 3-ї лінії захисту від фінансових результатів Банку; - наявності системи стримування та противаг. <p>5.5. За результатами розгляду звітів підрозділів 2-ї та 3-ї лінії захисту, Рада Банку, за попереднім розглядом Комітетів Ради (Аудиторського комітету, Комітету з управління ризиками та Комітету з призначень і винагород за напрямками) не рідше одного разу на рік, здійснює оцінку діяльності вказаних підрозділів та їх керівників, та може прийняти рішення про застосування додаткової мотивації (у т.ч. преміювання) працівників підрозділу 2-ї та 3-ї лінії захисту без врахування результатів діяльності бізнес-підрозділів Банку. Під час оцінки Рада Банку оцінює наявні ресурси, професійний досвід, а також незалежність працівників підрозділів 2-ї та 3-ї лінії захисту.</p> <p>5.6. Винагорода працівників підрозділів 2-ї та 3-ї лінії захисту визначається з урахуванням ефективності їх роботи та не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом контролю. Розмір винагороди має сприяти комплектуванню цих підрозділів кваліфікованими працівниками відповідного профілю. Оцінка ефективності роботи працівників цих підрозділів має ґрунтуватися на досягненні їх цілей таким чином, щоб не обмежувати їх незалежність.</p> <p>Змінна частина винагороди керівників та працівників підрозділів 2-ї та 3-ї лінії захисту має переважно базуватися на досягнутих результатах їх діяльності та у відповідності до норм цієї Політики.</p> <p>Та розділу 6 Політики про винагороду працівників АТ «ТАСКОМБАНК», «Підходи до оплати винагороди осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку»:</p> <p>6.6. Підходи Банку до винагороди осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, базуються на наступних основних принципах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - забезпеченні відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку; - періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам; - забезпеченні справедливості винагороди осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку; - наявності системи стримування та противаг. <p>Оплата винагороди особам, здійснюється із врахуванням вимог та обмежень, визначених цією Політикою.</p> <p>6.7 Розмір фіксованої винагороди та особливості виплати змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку (уключаючи порядок визначення її розміру, порядок прийняття рішення про виплату/відстрочення/зменшення змінної частини винагороди особам, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку), затверджуються та переглядаються Радою.</p> <p>6.8 За результатами розгляду звітів осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, Рада Банку, не рідше одного разу на рік, здійснює загальну оцінку діяльності осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, що може передбачати прийняття рішення про застосування додаткової мотивації (у т.ч. преміювання).</p>
Критерії оцінки	У відповідності до розділу 4 Положення про оцінку Правління,

<p>ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована)</p>	<p>комітетів Правління, а також підрозділів контролю АТ «ТАСКОМБАНК», "Критерії оцінки" наступні:</p> <p>4.6. Оцінка підрозділів контролю та їх керівників здійснюється із врахуванням звітності (річного звіту), яка подається такими підрозділами Раді та включає такі критерії:</p> <ul style="list-style-type: none"> • організація процесу планування та звітування щодо діяльності підрозділу; • наявність стратегічного бачення розвитку підрозділу; • орієнтація на результат; • ініціювання підрозділом перевірок окремих процесів в Банку з метою їх вдосконалення; • автоматизація функцій, які здійснюються підрозділом контролю; • проведення навчальних заходів; • підвищення кваліфікації працівників підрозділу та розширення компетенції; • корпоративна відповідальність; • забезпечення координації контрольних заходів на рівні Банку; • виконання поставлених перед підрозділом завдань та цілей. <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"> 2. для керівників бізнес напрямків, є досягнення фінансового результату відповідного бізнесу за звітний період; 3. для керівників підрозділів підтримки, є: <ol style="list-style-type: none"> a. досягнення загально-банківських цілей; b. досягнення індивідуальних цілей і завдань; c. оцінка ефективності взаємодії; d. оцінка виконавської дисципліни; 4. для керівників підрозділів контролю, є: <ol style="list-style-type: none"> a. досягнення індивідуальних цілей і завдань; b. оцінка ефективності взаємодії; c. оцінка виконавської дисципліни. <p>Щоквартально підводились підсумки роботи впливових осіб Банку за звітний період. Впливові особи Банку проводили самооцінку досягнутих результатів по цілям/ задачам, які були в роботі протягом звітного періоду. Наглядова Рада Банку після розгляду наданої відповідальними підрозділами інформації, самооцінки впливових осіб приймала рішення щодо їх ефективності у звітному періоді.</p> <p>Досягнуті результати розглядаються у відповідності до наступних ВНД:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Порядок розробки, затвердження та впровадження мотиваційних програм працівників АТ «ТАСКОМБАНК»; - Порядок розробки, затвердження та впровадження мотиваційних програм працівників підрозділів контролю АТ «ТАСКОМБАНК», <p>а також затверджених Наглядовою Радою Банку Стратегії розвитку АТ «ТАСКОМБАНК» на 2021-2023 роки та Бізнес-плану на 2021 рік.</p>
<p>Факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої впливовим особам змінної винагороди</p>	<p>Відсутні</p>
<p>Учасники запровадження системи винагороди: - повноваження та склад Комітету з винагороди;</p>	<p>Комітет з призначень і винагород Наглядової Ради у 2021 році діяв у наступному складі: З початку року до 19.05.2021: Голова Комітету – Никитенко Валентина Степанівна (незалежний член);</p>

<p>- ПІБ (за наявності) зовнішніх консультантів; - ролі учасників банку в процесі запровадження системи винагороди.</p>	<p>Член Комітету – Максютя Анатолій Аркадійович (незалежний член); Член Комітету - Попенко Сергій Павлович. З 19.05.2021 до кінця 2021 року: Голова Комітету – Никитенко Валентина Степанівна (незалежний член); Член Комітету – Матвійчук Володимир Макарович (незалежний член); Член Комітету - Попенко Сергій Павлович. До повноважень Комітету в сфері запровадження винагороди належать такі питання: - 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; - забезпечення розроблення та періодичного перегляду політики (внутрішнього положення) Банку з питань винагороди; - Визначення стандартів діяльності та виплати винагороди Раді з урахуванням довгострокових стратегічних цілей і фінансової стабільності Банку; - внесення пропозицій акціонерам Банку щодо винагороди членів Ради за результатами попереднього розгляду звіту про винагороду членів Ради; - внесення пропозицій Раді щодо винагороди членів Правління Банку за результатами попереднього розгляду звіту про винагороду членів Правління Банку. У відповідності Політики про винагороду працівників АТ «ТАСКОМБАНК», ролі учасників банку в процесі запровадження системи винагороди розподілені наступним чином. Відповідальність за дотримання працівниками Банку вимог Політики покладена на кожного працівника Банку, у межах його компетенції. Правління Банку відповідає за забезпечення виконання таких функцій щодо винагороди: - впровадження системи винагороди в Банку, удосконалення заходів матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку; - здійснення моніторингу рівня оплати праці та інших складових системи стимулювання працівників Банку порівняно з ринковим рівнем; - розгляд пропозицій з удосконалення оплати праці, матеріального та нематеріального стимулювання працівників Банку. Власник процесу. Відповідальність за організацію, забезпечення та контроль виконання вимог Політики (процесів та операцій, регламентованих Політикою) покладено на Наглядову раду та Комітет. Директор з управління персоналом забезпечує координацію та супроводження процесу, в межах своїх функціональних обов'язків. Контроль процесу. Відповідальність та контроль за організацією, забезпеченням виконання вимог Політики та результатом процесу покладається на Раду, Правління та керівників структурних підрозділів Банку. Наглядова рада Банку не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює контроль за:</p>
---	---

	<p>- реалізацією політики винагороди, яка включає порядок складання переліку осіб, професійна діяльність яких справляє значний вплив на профіль ризику Банку;</p> <p>- виконанням порядків оцінки ефективності діяльності Наглядової ради та Правління Банку в цілому, членів Наглядової ради та Правління Банку кожного окремо, комітетів Наглядової ради та Правління Банку, підрозділів контролю, оцінки відповідності членів Наглядової ради та Правління Банку, керівника підрозділу внутрішнього аудиту кваліфікаційним вимогам, оцінки колективної придатності Наглядової ради та Правління Банку.</p> <p>Наглядова рада Банку повинна забезпечувати, щоб Політика винагороди в Банку відповідає та сприяє ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику.</p>
Програми стимулювання (відомості про програми пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року	Надавався пакет добровільного медичного страхування, з оплатою Банком 50% вартості програми.
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 звітного року.	Протягом 2021 року факти відхилення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із затвердженою Політикою про винагороду були відсутні.
Виявлені Банком порушення умов політики про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень	Відсутні
Загальна сума коштів, виплачена Банком у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік	Загальна сума коштів, виплачена банком у звітному фінансовому році, включаючи суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік склала –31 179 401,96 грн.
Суми коштів, виплачених Банком як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди) і підстави їх виплати,	Річна та квартальна премія, виплачена протягом 2021 року – 7 340 216,45 грн. Рішення приймалися Радою за рекомендаціями Комітету з призначень і винагород.
Сума коштів, виплачених Банком як додаткова винагорода	Відсутні

за виконання роботи поза межами звичайних функцій	
Суми виплат зі звільнення	Відсутні
Оціночна вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Банком	Відсутні
Інформація щодо винагороди у формі участі впливових осіб в програмі пенсійного забезпечення (у разі наявності програми)	Відсутні
Інформація щодо надання Банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок)	Протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій впливовим особам Банку було надано на суму 610 878,00 грн. (відсоткові ставки від 0,00001% до 48,00%).
Інформація про виплату винагороди впливовим особам, що відбулися протягом звітнього 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 звітнього 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 фінансовий рік у розрізі: - фіксованої винагороди – 23 839 185,51 грн.; - змінної винагороди – 7 353 379,41 грн.; - кількість одержувачів – 23. Суми невикладеної відкладеної винагороди – 5 004 204,75 грн. Суми відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітнього фінансового року – 4 070 843,72 грн. Виплат під час прийняття на роботу протягом звітнього фінансового року не здійснювалися. Виплати під час звільнення, що здійснювалися протягом звітнього фінансового року, не проводились.

3. Виконання впливовими особами АТ «ТАСКОМБАНК» цільових показників ефективності у 2021 році.

Було розглянуто звіти впливових осіб щодо їх діяльності протягом 2021 року, в тому числі виконання ними функціональних завдань та обов'язків, реалізованих проектів, отримано коментарі та пояснення з окремих питань та результатів діяльності, які затверджені Наглядовою Радою Банку 30.06.2022 року (Протокол №30062022/110) та 07.07.2022 (Протокол №07072022/123).

За результатами розгляду звітів впливових осіб можна дійти висновку, що всі основні функціональні завдання та обов'язки були виконані, основні цілі досягнені, що свідчить про ефективність їх діяльності. Виконання затверджених цілей впливовими особами знаходяться на прийнятному рівні. Відносно цілей, за яким за результатами 2021 року були відхилення від встановлених значень, отримано коментарі впливових осіб які пояснюють об'єктивні причини таких відхилень.

IV. Висновок

З метою оцінки ефективності членів Правління та впливових осіб Банку було розглянуто надану підрозділами інформацію згідно запитів, а також звіти членів Правління, впливових осіб щодо їх діяльності протягом 2021 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, впливову особу були виконані, всі основні цілі досягнені, що свідчить про ефективність їх діяльності.

Голова Комітету з

призначень і винагород

Анатолій МАКСЮТА

Звіт погоджений:

Начальник Служби комплаєнс

Ярослав ОМЕЛЬЧУК

Т.в.о. Директора з управління персоналом

Тетяна ПЛЮСІНА

Директор Юридичного департаменту

Олена БЕРЕСТОК

Заступник Голови Правління

Іван АЛЬМЯШЕВ

Заступник Голови Правління

Анатолій КУХАРЧУК