

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протоколом №04 Наглядової Ради
від 27 квітня 2022 року

APPROVED BY

Minutes No.04 of the Supervisory Board
of 27 April 2022

ПОЛОЖЕННЯ

про винагороду впливових осіб
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК»

REGULATION

on Remuneration
of the key functions holders
OF JOINT-STOCK COMPANY
“SEB CORPORATE BANK”

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» (далі – Положення) є внутрішнім документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» (надалі – Банк), який врегульовує відносини з приводу винагороди головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідальної особи за проведення фінансового моніторингу в Банку та керівника підрозділу внутрішнього аудиту Банку (у подальшому – впливові особи Банку).

1.2. Положення розроблено відповідно до чинних Конституції та кодексів України, Законів України «Про акціонерні товариства» та «Про банки і банківську діяльність», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 №153, інших нормативно-правових актів України, Статуту Банку, Положення про Наглядову раду Банку та інших внутрішніх нормативних документів Банку з питань діяльності впливових осіб.

1.3. Положення визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди впливових осіб, її складові, структуру такої винагороди, критерії визначення та порядок виплати тощо.

1.4. Положення затверджується рішенням Наглядової Ради Банку та може бути змінене та доповнене лише Наглядовою Радою Банку.

2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ

2.1. Система винагороди впливових осіб Банку складається з фіксованої та

1. GENERAL PROVISIONS

1.1. The Regulation on Remuneration to the key functions holders of JOINT-STOCK COMPANY SEB CORPORATE BANK (hereinafter - the Regulation) is the internal document of JOINT-STOCK COMPANY SEB CORPORATE BANK (hereinafter referred to as the Bank), which regulates the relations in connection to remuneration of CRO, CCO, Head of AML and Head of Internal Audit (hereinafter referred to as key functions holders of the Bank).

1.2. The Regulation is developed in accordance with the current Constitution and Codes of Ukraine, Laws of Ukraine "On Joint Stock Companies" and "On Banks and Banking activity", Regulation on remuneration policy in the Bank approved by resolution of the Board of the National Bank of Ukraine dated 30.11.2020 No. 153, other regulations of Ukraine, the Bank's Charter, Regulation on the Supervisory Board and other internal legal documents of the Bank on the key functions holders activities.

1.3. The Regulation defines the basic principles of the remuneration system of the key functions holders introduced in the Bank, its components, the structure of such remuneration, the criteria for determining and the procedure for payment, etc.

1.4. The Regulation is approved by a decision of the Supervisory Board of the Bank and may be amended or supplemented only by the Supervisory Board of the Bank.

2. BASIC PRINCIPLES OF THE REMUNERATION SYSTEM OF THE BANK'S KEY FUNCTIONS HOLDERS

2.1. The remuneration system of the key functions holders of the Bank consists of a

змінної частини винагороди. У випадках, прямо передбачених законодавством України впливовим особам відшкодовуються витрати, понесені у зв'язку з виконанням обов'язків. За рішенням Наглядової Ради впливовим особам можуть виплачуватись інші компенсаційні виплати.

2.2. Фіксована частина винагороди визначається у трудовому контракті у вигляді посадового окладу.

2.3. Змінна винагорода є складовою винагороди впливової особи, що не є фіксованою винагородою, та має на меті мотивувати впливову особу в досягненні ним найвищої продуктивності та в ефективному виконанні ним своїх посадових обов'язків, а також є стимулюючим фактором для відповідності діяльності впливової особи стратегічному плану розвитку Банку та не сприяти прийняттю нею надмірного ризику. Складові винагороди впливових осіб, які надають на основі критеріїв оцінки ефективності, зокрема заохочувальні та компенсаційні виплати.

2.4. Система винагороди впливових осіб не включає:

- 1) негрошового стимулювання (заходів Банку з надання впливовим особам в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги);
- 2) додаткового пенсійного забезпечення;
- 3) виплати винагороди в разі дострокового виходу на пенсію.

2.5. Наглядова Рада Банку встановлює та затверджує впливовим особам Банку фіксовану винагороду (посадовий оклад). Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі

fixed and a variable part of the remuneration. In cases directly provided by the legislation of Ukraine, the key functions holders shall be reimbursed for expenses incurred in connection with the performance of duties. Upon the decision of the Supervisory Board, other compensations may be paid to the key functions holders.

2.2. The fixed part of the remuneration is determined in the employment contract in the form of a salary.

2.3. Variable remuneration is a component of the remuneration of a key functions holder, which is not a fixed remuneration, and aims to motivate the key functions holder to achieve the highest productivity and effective performance of his/her duties, and is a stimulating factor for the key functions holder to comply with the Bank's strategic development plan and not to encourage him/her to take excessive risk. Components of the remuneration of key functions holders of the Bank, which are provided on the basis of performance evaluation criteria, in particular incentive and compensation payments.

2.4. Remuneration system of key functions holders does not include:

- 1) non-monetary incentives (measures of the Bank to provide key functions holders in a non-monetary form of fixed and/or variable remuneration for professional services);
- 2) additional pension provision;
- 3) payment of remuneration in case of early retirement.

2.5. The Supervisory Board of the Bank establishes and approves fixed remuneration (salary). The size of fixed remuneration shall be sufficient to enable the Bank to exercise its right not to pay the variable remuneration (including to demand repayment of the remuneration already paid), if the conditions required for such variable remuneration are not fulfilled. A key criterion for the adequacy of a fixed remuneration is its conformity with

виребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.

2.5.1. Фіксована частина винагороди відповідає рівню професійного досвіду, відповідальності; є гарантованою та має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання впливовою особою її функціональних обов'язків.

2.5.2. Рівень фіксованої винагороди переглядається один раз на рік та затверджується протоколом Наглядової Ради по окремій впливовій особі.

2.5.3. При прийнятті рішення Наглядовою Радою Банку про внесення змін щодо виплати винагороди впливовим особам Банку, вносяться відповідні зміни до Штатного розпису Банку.

2.6. Наглядова Рада Банку розглядає та затверджує змінну частину винагороди (бонус) впливових осіб з урахуванням рішення Групи SEB, щодо визначення розміру винагороди за результатами роботи за рік та вимог Положення про оплату праці та винагороду за підсумками роботи за рік.

2.6.1. При визначенні розміру змінної частини винагороди впливовій особі Банку, Наглядова Рада бере до уваги робочі завдання кожної впливової особи Банку, ступінь відповідальності та обсяг, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим критеріям, що розглядаються як важливі, під час проведення оцінки роботи кожної впливової особи.

2.6.2. Рішення щодо визначення, затвердження та виплати змінної частини винагороди оформлюється відповідним протоколом.

2.6.3. Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період,

the professional experience, set functional duties of the person and the level of his/her accountability.

2.5.1. The fixed part of the remuneration corresponds to the level of professional experience, responsibility; is guaranteed and has a permanent nature of payment throughout the period of performance by the key functions holder his/her functional duties.

2.5.2. The level of the fixed remuneration is reviewed once a year and approved by the minutes of the Supervisory Board meeting for each key functions holder.

2.5.3. When the decision of the Supervisory Board of the Bank to make changes in the payment of remuneration to the key functions holders of the Bank is made, respective changes are also made to the Staff List of the Bank.

2.6. The Supervisory Board of the Bank considers and approves the variable part of the remuneration (bonus) to the key functions holders taking into account the decision of SEB Group on the level of remuneration for the year and the requirements of the internal Regulation on salary and remuneration.

2.6.1. While determining the amount of the variable part of the remuneration of a key functions holder, Supervisory Board takes into account the work tasks of each key functions holder, the degree of responsibility and the extent to which the Bank's results are in line with its plans, financial position and other criteria, deemed to be important for conducting evaluation of the work of each key functions holders.

2.6.2. The decision on determination of the amount, approval and payment of the variable part of the remuneration is described in the respective minutes.

2.6.3. Payment of a part of the variable remuneration may be deferred for a certain period as determined by the Supervisory Board. A part of the variable remuneration to be deferred shall be determined by the Supervisory Board.

який визначається Наглядовою Радою. Частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена визначається Наглядовою Радою.

2.7. Трудові договори (контракти) з впливовими особами укладаються на строки, визначені чинним законодавством України, та не містять окремі умови про виплати зі звільнення.

Банк здійснює компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням трудового договору (контракту) з впливовою особою за ініціативою Банку у випадках та розмірі визначених чинним законодавством України.

Наглядова Рада Банку має право прийняти рішення щодо визначення розміру виплат зі звільненні.

У випадку прийняття такого рішення, розмір, строк та інші умови здійснення виплати із звільнення визначаються рішенням Наглядової Ради Банку.

3. ПОРЯДОК І УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ

3.1. Фіксована винагорода (посадовий оклад) впливовим особам нараховується за відпрацьований час, який підлягає оплаті та виплачується в грошовій формі двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі, коли день виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, винагорода виплачується напередодні.

3.2. Змінна частина винагороди (бонус) за підсумками роботи за рік виплачується у грошовій формі протягом двох місяців після закінчення року за який сплачується винагорода.

3.3. Виплата будь якої винагороди здійснюється шляхом банківського переказу на рахунок впливової особи після

2.7. Employment agreements (contracts) with the key functions holder shall be concluded for the terms determined by the current legislation of Ukraine and shall not contain separate conditions on severance payment. The Bank shall make compensation payments related to the early termination of the employment agreement (contract) with the key functions holder at the initiative of the Bank in cases and in the amount specified by the current legislation of Ukraine. The Supervisory Board of the Bank shall have the right to decide on the size of the severance payments.

In case of such a decision is made, the amount, term and other conditions of the severance payment are determined by the decision of the Supervisory Board of the Bank.

3. PROCEDURE AND CONDITIONS OF PAYMENT OF REMUNERATION TO KEY FUNCTIONS HOLDERS OF THE BANK

3.1. Fixed remuneration (salary) to the key functions holders is accrued for the time worked, payable and paid in cash twice a month for a period not exceeding sixteen calendar days, and not later than seven days after the end of the period for which the payment is made. If the payment date coincides with a day off, holiday or non-working day, the remuneration shall be paid the day before.

3.2. Variable part of the remuneration (bonus) based on the annual performance results is paid within two months following the end of the year for which the remuneration is paid.

3.3. Payment of any remuneration is made by bank transfer to the account of a key functions holder after taxes in accordance with the current legislation of Ukraine.

3.4. Remuneration is paid on the basis of the signed minutes of the Supervisory Board

утримання податків відповідно до чинного законодавства України.

3.4. Виплата винагороди здійснюється на підставі підписаного протоколу Наглядової Ради Банку та Наказу Голови Правління.

3.5. Наглядова Рада має право прийняти рішення щодо:

- виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану банку);
- повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
- визначення розміру виплат зі звільнення.

3.6. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплат винагород впливовим особам не проводиться. Незалежна зовнішня оцінка може проводитися за окремим рішенням Наглядової Ради.

4. ОПОДАТКУВАННЯ НАРАХОВАНИХ СУМ ВИНАГОРОДИ

4.1. Банк на суму винагороди впливовим особам Банку нараховує та утримує відповідно до чинного законодавства України наступні податки (якщо інший розмір податків не встановлений чинним законодавством України на дату виплати):

4.1.1. єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі 22% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки податку після дати затвердження цього Положення (п.5 ст. 8 Закону України від 08.07.2010 року №2464-VI "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування");

of the Bank and the Order of the Chairman of the Management Board.

3.5. The Supervisory Board shall have the right to decide on:

- payment of a variable remuneration in part, its deferral, reduction/cancellation of its payment (taking into account the performance results, financial standing of the bank);
- refunding the variable remuneration already paid (if it was paid on the basis of information which subsequently proved to be incorrect/unreliable) and setting the deadline for such refund;
- determining the size of the severance payments.

3.6. Regular independent external evaluation of remuneration payments to the key functions holders is not performed. An independent external evaluation may be conducted by a separate decision of the Supervisory Board.

4. TAXATION OF ACCRUED AMOUNTS

4.1. The Bank accrues and withholds the following taxes on the amount of remuneration to the key functions holders of the Bank in accordance with the current legislation of Ukraine (unless another amount of taxes is established by the current legislation of Ukraine on the date of payment):

4.1.1. single contribution to the obligatory state social insurance in the amount of 22% or in another amount, in case of change of the tax rate after the date of approval of this Regulation (item 5 of Article 8 of the Law of Ukraine dated 08.07.2010 #2464-VI "On collection and accounting for a single contribution to the obligatory state social insurance");

4.1.2. personal income tax in the amount of 18% or in another amount, in case of change of the tax rate after the date of approval of this Regulation (paragraph 167.1 of Article

4.1.2. податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки податку після дати затвердження цього Положення (п. 167.1 ст. 167 Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року №2755-VI, із змінами та доповненнями);

4.1.3. військовий збір у розмірі 1,5% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки збору після дати затвердження цього Положення (пп. 1.3 п. 16¹ підрозділу. 10 розділу. XX Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року № 2755-VI, із змінами та доповненнями).

4.1.4. інші податки/платежі/збори, що можуть бути введені/передбачені законодавством України, застосовним до Банку або впливової особи після дати затвердження цього Положення.

167 of the Tax Code of Ukraine dated December 2, 2010 #2755-VI, with amendments);

4.1.3. military tax in the amount of 1.5% or in another amount, in case of change of the rate of the tax after the date of approval of this Regulation (item 1.3 item 16¹ subsection. 10 section. XX of the Tax Code of Ukraine dated December 2, 2010 #2755-VI, with amendments)

4.1.4. other taxes / payments / fees that may be introduced / provided by the legislation of Ukraine applicable to the Bank or a key functions holder after the date of approval of this Regulation.

5. REPORT ON THE REMUNERATION OF KEY FUNCTION HOLDERS

5.1. The Bank shall annually prepare for consideration and approval by the Supervisory Board of the Bank the Report on Remuneration of the key functions holders of the Bank.

5.2. The Report on Remuneration of the Members of the key functions holders shall contain information (which is given as a whole (in total) on the amounts of remuneration to all key functions holders without detailing such amounts in terms of each key functions holder) on:

5. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ

5.1. Банк щорічно готує на розгляд та затвердження Наглядовою Радою Банку Звіт про винагороду впливових осіб Банку.

5.2. Звіт про винагороду впливових осіб має містити інформацію, (яка наводиться в цілому (сукупно) щодо сум винагороди всім впливовим особам без деталізації таких сум у розрізі кожного окремого члена) щодо:

1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

2) строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності цьому Положенню;

3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені впливовим особам за відповідною функцією;

1) amount of remuneration paid and/or payable to key functions holders based on results of the reporting financial year (broken down by fixed and variable remuneration components);

2) terms of actual payment of remuneration, their compliance with this Regulation;

3) full description of the structure of all components of remuneration to be paid to key functions holders under the relevant function;

4) performance evaluation criteria (indicating the way they have been achieved), resulting in accrual of variable remuneration (if variable remuneration was accrued);

4) критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);

5) фактів використання Банком права на повернення раніше виплаченої впливовим особам змінної винагороди;

6) учасників запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо повноважень та складу комітету з винагороди (у разі його створення); найменування / прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів; ролі учасників банку в процесі запровадження системи винагороди;

7) програми стимулювання;

8) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із цим Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів цього Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;

9) виявлених Банком порушень умов Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;

10) надання Банком протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з Банком особами позик, кредитів або гарантій впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

Звіт про винагороду додатково має містити інформацію (персоніфіковано за кожною впливовою особою) щодо:

1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;

2) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливової особи.

5) facts of the Bank's exercise of the right to claim the refund of the variable remuneration previously paid to key functions holders;

6) members of implementation of the remuneration system. Such information shall include information on the powers and composition of the remuneration committee (if established); names, surnames, patronymics (if any) of external consultants; the role of the bank's members in the process of introducing the remuneration system;

7) incentive programs;

8) deviations of the amounts of actual payments from the amounts payable in accordance with this Regulation, as well as an explanation of the reasons for such deviation and specific elements of this Regulation in respect of which the deviation occurred, if such deviations occurred during the reporting year;

9) violations of the terms of the Regulation (if any) detected by the Bank and measures or decisions taken as a result of such violations;

10) granting of loans, credits or guarantees during the reporting financial year to key functions holders by the Bank and/or its related persons (indicating amounts and interest rates).

The Report on Remuneration shall additionally contain information (personalized for each individual key functions holder, summarized in terms of the number of meetings and attendance/reasons for absence) regarding:

1) confirmed facts of unacceptable behavior of a key functions holder (including those reported confidentially) and measures taken as a result of the investigation if such facts/measures affect the payment of remuneration to a key functions holder;

2) availability/non-availability of reasonable grounds for payment / deferral / reduction / refund of the variable remuneration of a key functions holder.

The Bank shall indicate information on remuneration payments to the key functions holders made during the reporting financial year in its annual report separately from the following information on the Supervisory Board, indicating:

Банк зазначає інформацію про виплати винагороди впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті окремо від такої інформації щодо Наглядової Ради та Правління із зазначенням:

- 1) сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
- 2) сум невикраченої відкладеної винагороди;
- 3) сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
- 4) виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;
- 5) сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

5.3. Обсяг відомостей про винагороду впливових осіб, що оприлюднюються Банком, відповідає обсягу інформації, яка міститься у Звіті про винагороду впливових осіб та цьому Положенні.

5.4. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену впливовим особам в звітному фінансовому році, на власній веб-сторінці в мережі Інтернет протягом 15-ти робочих днів з дня його затвердження Наглядовою радою. Звіт про винагороду впливових осіб оприлюднюється із забезпеченням можливості його перегляду та з дотримання встановлених в п. 5.3 цього Положення обсягів відомостей, що можуть бути оприлюднені Банком.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1) the amount of remuneration for the reporting financial year in terms of fixed and variable components and the number of recipients;

2) the amount of unpaid deferred remuneration;

3) the amount of deferred remuneration for previous financial years paid during the reporting financial year. Such information shall include data on amounts reduced based on performance evaluation;

4) employment benefits made during the financial year and the number of recipients of such payments;

5) the amounts of severance payments made during the financial year and the number of recipients of such payments.

5.3. The scope of information on the remuneration of key functions holders published by the Bank corresponds to the amount of information contained in the Report on Remuneration of the key functions holders and this Regulation.

5.4. The Bank shall publish the Report on Remuneration paid to key functions holders in the reporting financial year on its own website online within 15 working days from the date of its approval by the Supervisory Board. The report on remuneration of key functions holders shall be published with the possibility of its revision and in compliance with the scope of information as per the provisions of p. 5.3 of this Regulation that may be disclosed by the Bank.

6. MISCELLANEOUS

6.1. This Regulation, as well as changes and additions to it and / or its updated versions are approved by the Supervisory Board of the Bank.

6.2. In case of amendments to the legislation of Ukraine on the regulation of remuneration, other incentives and compensation payments to members of the Management Board and until the

6.1. Це Положення, а також зміни та доповнення до нього та/або його оновлені редакції затверджуються Наглядовою Радою Банку.

6.2. У разі внесення змін до законодавства України з питань регулювання оплати винагороди, інших заохочувальних та компенсаційних виплат впливовим особам до моменту внесення змін та доповнень до цього Положення, пріоритет щодо застосування мають норми законодавчих актів України.

amendments to this Regulation are approved, the priority of application have the norms of legislative acts of Ukraine.

Додаток №1 до Положення про винагороду впливових осіб АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК” затверджене рішенням Наглядової Ради від 27 квітня 2022 р. № 04

Звіт про винагороду впливових осіб
за _____рік

№ з/п	Критерії оцінки ефективності	ПІБ	ПІБ	ПІБ	ПІБ
1	Підтверджені факти неприйнятної поведінки впливових осіб Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи				
2	Наявність/відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення /зменшення/повернення змінної винагороди впливової особи				

Виплата винагород

№ з/п	Винагорода	За звітний рік		За попередній фінансовий рік
		виплачена	підлягає виплаті	
1	Сукупна величина фіксованої винагороди (оклад)			
2	Виплати у вигляді компенсацій за відрядження, добових та інших видатків понесених у зв'язку з виконанням обов'язків впливової особи			
3	Сума коштів, виплачених як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати			
4	Додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій			
5	Суми виплат зі звільнення			
6	Загальна сума коштів, виплачених впливовим особам як винагорода пов'язаними із банком особами			

7	Оціночна вартість винагород наданих у негрошовій формі			
8	Загальна сума коштів виплачена банком у якості винагороди впливовим особам			

1. Нарахування та виплата фіксованої винагороди здійснювалась Банком двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, що відповідає Положенню про винагороду впливовим особам АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК”.
2. Нарахування та виплата змінної винагороди проводиться протягом двох місяців з закінчення року за який сплачується винагорода, що відповідає Положенню про винагороду впливовим особам АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК”.
3. Факти використання Банком права на повернення раніше виплаченої винагороди (застосовувалося/не застосовувалося): _____.
4. Протягом звітнього періоду в АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК” програми з пенсійного забезпечення не застосовувались.
5. Факти відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно з затвердженим положенням про винагороду, та пояснення причин таких відхилень: _____.
6. Факти виявлених Банком порушень умов Положення про винагороду впливовим особам АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК” (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень: _____.
7. Інформація щодо надання Банком та/або пов'язаним з Банком особами протягом звітнього року позик, кредитів або гарантій (із зазначенням сум і відсоткових ставок) / _____.
8. При запровадженні системи винагороди впливовим особам зовнішні консультанти не залучалися і комітет з винагороди Банком не створювався. Роль Наглядової Ради Банку в процесі запровадження системи винагороди полягає у визначенні фіксованої та змінної винагороди впливовим особам та в затвердженні Положення про винагороду впливовим особам Банку.