


Затверджено: / Approved

| | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Протокол № 592 Засідання Наглядової Ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СІТІБАНК» (АТ «СІТІБАНК») | | Minutes No. 592 the Supervisory Board Meeting of JOINT STOCK COMPANY «CITIBANK» (JSC «CITIBANK») | |
| Дата проведення засідання: «26» серпня 2024 року | | Date of the Meeting: “26” August , 2024 | |
| Голова Наглядової Ради АТ «СІТІБАНК» / Chairman of the Supervisory Board of JSC «CITIBANK» | Підписи/Signatures:  | | Ельжбета Анна Святопелк-Четвертинська/ Elzbieta Czetwertynska |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Положення про політику винагороди членів Правління АТ «СІТІБАНК» та впливових осіб | <i>Regulation on remuneration policy for</i> <i>members of the Management Board of</i> <i>CITIBANK JSC and influential persons</i> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2024 рік / 2024 year

| Зміст | <i>Content</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Стаття 1. Загальні положення | Article 1. General provisions |
| Стаття 2. Визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку | Article 2. Identification of persons whose professional activity has a significant impact on the bank's risk profile |
| Стаття 3. Основні засади системи винагороди | Article 3. Basic principles of the system of remuneration |
| Стаття 4. Порядок і умови виплати винагороди | Article 4. Procedure and conditions for payment of remuneration |
| Стаття 5. Оподаткування нарахованих сум винагороди | Article 5. Taxation of the accrued amount of remuneration |
| Стаття 6. Звіт про винагороду | Article 6. Report on remuneration |
| Стаття 7. Прикінцеві положення | Article 7. Final provisions |

| | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| Стаття 1. Загальні положення | Article 1. General provisions |
|-------------------------------------|--------------------------------------|

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1.1. Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СІТІБАНК» (далі – Положення) розроблено відповідно до Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СІТІБАНК» (далі – Банк), Положення про Правління Банку, інших внутрішніх положень Банку, Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою НБУ №153 від 30.11.2020 року (далі – Постанова) та інших вимог чинного законодавства України.</p> | <p>1.1. Regulation on payment of remuneration to members of the Management Board of Joint Stock Company “Citibank” and influential persons are developed in accordance with the Charter of Joint Stock Company “Citibank” (hereinafter – Bank), Board Members regulation, other internal policies of the Bank, requirements of the Regulation on the remuneration policy, approved by the NBU Resolution №153 of 30.11.2020 (hereinafter – the Resolution) and other requirements of the current legislation of Ukraine.</p> |
| <p>1.2. Положення визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління та впливових осіб, крім членів Наглядової ради (далі – впливові особи), її складові, структуру такої винагороди, критерії визначення та порядок виплати тощо. Засади винагороди членів Наглядової Ради Банку визначаються окремим Положенням про оплату винагороди, інших заохочувальних та компенсаційних виплат членам Наглядової Ради АТ “СІТІБАНК”.</p> | <p>1.2. The Regulation defines the basic principles of the remuneration system of members of the Board and influential persons other than members of the Supervisory Board (hereinafter – influential persons) components of remuneration, structure of such remuneration, criteria for determining the amount and payment process. The principles of remuneration of members of the Supervisory Board of the Bank are set out with a separate Regulation on payment of remuneration, other incentive and compensation payments to members of the Supervisory Board of JSC “CITIBANK”.</p> |
| <p>1.3. Положення затверджується рішенням Наглядової Ради Банку та може бути змінене та доповнене лише Наглядовою Радою Банку.</p> | <p>1.3. The Regulation is approved by the decision of the Supervisory Board of the Bank and may be amended and supplemented only by the Supervisory Board of the Bank.</p> |
| <p>Стаття 2 Визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку</p> | <p>Article 2 Identification of persons whose professional activity has a significant impact on the Bank's risk profile</p> |
| <p>Банк включає до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, працівників, які відповідають хоча б одному з наступних якісних та/або кількісних критеріїв.</p> | <p>The Bank includes to the list of persons whose professional activity has a significant impact on the bank's risk profile, employees who meet at least one of the following qualitative and/or quantitative criteria.</p> |
| <p>2.1. якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, є те, що працівник:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) є членом органу управління; 2) належить до керівників підрозділів контролю; | <p>2.1. qualitative criteria for assigning an employee to persons whose professional activity has a significant impact on the Bank's risk profile are that the employee:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) is a member of the management board; 2) belongs to the heads of control units; |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3) належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;</p> <p>4) є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;</p> <p>5) належить до керівників підрозділів, які виконують функції: юридичного супроводження діяльності Банку; фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування; економічного аналізу; запобігання та протидії легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення; управління персоналом; розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди; супроводження інформаційних технологій; забезпечення інформаційної безпеки;</p> <p>6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;</p> <p>7) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених у підпункті 6 пункту 2.1 цього Положення, або накладення заборони (вето) на такі рішення;</p> <p>8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в пунктах 1-7 розділу 2.1.</p> | <p>3) belongs to the heads of essential structural divisions;</p> <p>4) is the chief accountant and/or head of the division responsible for the formation of the Bank's accounting policy;</p> <p>5) belongs to the heads of divisions that perform the functions of: legal support of the Bank's activities; financial planning, including taxation and budgeting; economic analysis; prevention and counteraction of legalization (laundering) of income obtained through crime, financing of terrorism and financing of proliferation of weapons of mass destruction; HR; development and/or implementation of labor remuneration policies; information technology support; information security;</p> <p>6) has the authority to make, approve decisions on the implementation of new products or impose a ban (veto) on such decisions;</p> <p>7) is a member of the relevant committee with the right to vote, responsible for making, approving the decisions specified in subparagraph 6 of paragraph 2.1 of this Regulation, or imposing a ban (veto) on such decisions;</p> <p>8) performs the duties of an employee specified in clauses 1-7 of section 2.1 for more than three months.</p> |
| <p>2.1.1. До суттєвих структурних підрозділів відносяться підрозділи, які відповідають хоча б одному з таких критеріїв:</p> <p>1) сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;</p> <p>2) відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку банку / банківської групи (величина доходів / прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів / прибутків банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою</p> | <p>2.1.1. Essential structural divisions include divisions that meet at least one of the following criteria:</p> <p>1) the total amount of all significant risks generated by the activity of the division is 2% or more of the amount of available internal capital in the economic perspective;</p> <p>2) is responsible for the main line of activity and/or for the provision of accompanying services that form significant sources of income and/or profit of the bank/banking group (the amount of income/profit obtained in the relevant area is 5% or more of the amount of income/profit of the bank for the previous fiscal year according to the financial statements verified by the subject of</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).</p> <p>Банк щорічно визначає та затверджує перелік суттєвих структурних підрозділів. Перелік суттєвих структурних підрозділів затверджуються Наглядовою Радою банку за поданням Начальника департаменту по роботі з персоналом та оформлюється Протоколом засідання Наглядової Ради Банку</p> | <p>audit activity in accordance with the procedure established by the legislation of Ukraine).</p> <p>The Bank annually determines and approves the list of essential structural subdivisions. list of essential structural subdivisions is approved by the Minutes of meeting the Supervisory Board of the Bank with the submission of the Head of the Human Resources Department.</p> |
| <p>2.2. Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є те, що працівник:</p> <p>1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог: сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку; здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;</p> <p>2) є керівником підрозділу першої лінії захисту;</p> <p>3) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;</p> <p>4) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин: 0,5% капіталу 1 рівня банку Банку; еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату</p> | <p>2.2. Additional qualitative criteria for classifying an employee as a person whose professional activity has a significant impact on the Bank's risk profile are at least that the employee:</p> <p>1) has the right to a substantial remuneration for/in the previous financial year, subject to simultaneous fulfillment of the following requirements:</p> <p>the total amount of remuneration accrued / paid to the employee for the previous financial year is equal to or exceeds the amount equivalent to 70,000 euros at the official exchange rate of the hryvnia to foreign currencies established by the National Bank on the date(s) of accrual / payment(s), and is equal to or exceeds the average the amount of the total (fixed and variable) remuneration accrued/paid for/in the relevant year to the members of the Bank's management bodies; carries out his professional activity within the significant structural division and such activity belongs to a type that has a significant impact on the risk profile of such division;</p> <p>2) is the head of the unit of the first line of defense;</p> <p>3) is a member of the relevant committee with the right to vote, responsible for accepting significant types of risks;</p> <p>4) has the authority to make, approve decisions, impose a ban (veto) on a decision on the conclusion of the agreement on the implementation of an active operation, which is subject to credit risk, if the total assets under such operation are equal to or greater than at least one of the following two values:</p> <p>0.5% of the Bank's tier 1 capital; the equivalent of 1,000,000 euros at the official exchange rate of the hryvnia to foreign currencies established by the National Bank</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);</p> <p>5) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 4 пункту 2.2 цього Положення, або накладати заборону (вето) на такі рішення;</p> <p>6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від 1 рівня банку капіталу Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;</p> <p>7) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 6 пункту 2.2 цього Положення, або накладати заборону (вето) на такі рішення;</p> <p>8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин: 0,5% 1 рівня банку капіталу Банку; еквівалента 1 000 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди;</p> <p>9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1-8 пункту 2.2 цього Положення.</p> | <p>on the date of adoption, approval of the relevant decision or imposition of a ban on it (veto);</p> <p>5) is a member of a committee, other collegial body, which has the authority to make, approve the decisions specified in subparagraph 4 of paragraph 2.2 of this Regulation, or impose a ban (veto) on such decisions;</p> <p>6) has the authority to make, approve decisions regarding transactions with instruments kept in the trading book, for an amount equal to or greater than 0.5% of the Bank's tier 1 capital, or impose a ban (veto) on such decisions;</p> <p>7) is a member of a committee, other collegial body, which has the authority to make, approve the decisions specified in subparagraph 6 of paragraph 2.2 of this Regulation, or impose a ban (veto) on such decisions;</p> <p>8) affects a group of employees who independently have the authority to conclude agreements on behalf of the Bank regarding active operations, if the aggregate assets under such operations are equal to or greater than at least one of the following two values: 0.5% of the Bank's tier 1 capital; the equivalent of 1,000,000 euros at the official exchange rate of the hryvnia to foreign currencies established by the National Bank on the date of conclusion of the relevant agreement;</p> <p>9) performs the duties of an employee specified in subparagraphs 1-8 of Clause 2.2 of this Regulation for more than three months.</p> |
| <p>2.3. Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, щонайменше є: нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати;</p> | <p>2.3. Quantitative criteria for assigning an employee to persons whose professional activity has a significant impact on the Bank's risk profile are at least: accrual / payment to the employee for/in the previous financial year in an amount equal to or greater than the amount equivalent to 100,000 euros at the official exchange rate hryvnias to foreign currencies established by the National Bank on the date of accrual / payment;</p> |
| <p>2.4. Банк щорічно (не рідше одного разу на рік) переглядає перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку.</p> | <p>2.4. The Bank annually (at least once a year) reviews the list of persons whose professional activities have a significant impact on the Bank's risk profile.</p> |
| <p>2.5. Результати визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на</p> | <p>2.5. The results of the identification of persons whose professional activity has a significant</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| профіль ризику Банку, затверджуються Наглядовою Радою банку з поданням Начальника департаменту по роботі з персоналом та оформлюється Протоколом засідання Наглядової Ради Банку. | impact on the Bank's risk profile are approved by the Minutes of meeting the Supervisory Board of the Bank with the submission of the Head of the Human Resources Department. |
| 2.6. Начальник департаменту по роботі з персоналом письмово повідомляє Національний банк України (не рідше одного разу на рік та на його вимогу) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, та їх перелік. Корпоративний секретар письмово повідомляє акціонерам банку (не рідше одного разу на рік) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, та їх перелік. | 2.6. The head of the HR department notifies the National Bank of Ukraine in writing (at least once a year and at its request) about the identification of persons whose professional activity has a significant impact on the bank's risk profile, and their list. The corporate secretary notifies the bank's shareholders in writing (at least once a year) about the identification of persons whose professional activities have a significant impact on the bank's risk profile, and their list |
| Стаття 3. Основні засади системи винагороди | Article 3. Basic principles of the system of remuneration |
| 3.1. Система винагороди членів Правління, впливових осіб складається з фіксованої та змінної частини. До фіксованої частини входять заробітна плата та інші елементи фіксованої винагороди визначені в підпункті 3.2 нижче. До змінної частини входять компенсаційні та стимулюючі виплати зазначені в пункті 3.3. | 3.1. The remuneration system of members of the Management Board, influential persons consists of a fixed and a variable part. The fixed part includes wages and other elements of fixed remuneration as set out in subparagraph 3.2. below. The variable part include compensation and incentive payments stated in point 3.3. |
| 3.2. Наглядова Рада Банку встановлює та затверджує розмір винагороди членів Правління Банку, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера. Правління встановлює розмір винагороди інших працівників Банку, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку. | 3.2. The Supervisory Board of the Bank establishes and approves remuneration for the Members of the Management Board of the Bank and Head and employees of the Internal Audit Unit, Chief Risk Manager, Chief Compliance Manager. The Management Board sets the amount of remuneration for other influential employees of the Bank, unless otherwise provided by the legislation of Ukraine and/or the Bank's charter. |
| Розмір заробітної плати встановлюється з урахуванням кількісних та якісних показників, рівня посади в організаційній структурі, кваліфікацією, складністю та умовами виконуваної роботи, враховуючи важливі для Банку ризики. При встановленні та затвердженні заробітної плати також беруться до уваги ринкові показники винагороди для аналогічних посад. | The amount of wages is set taking into account quantitative and qualitative indicators, the level of position in the organizational structure, qualifications, complexity and conditions of work performed, given the important for Bank risks. Market data on remuneration for compatible positions is taken into account when establishing and approving wages. |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Заробітна плата відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його/її відповідальності. Фіксована винагорода (включно із заробітною платою) 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 постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління, впливовою особою його/її функцій у Банку; не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.</p> <p>Частиною фіксованої винагороди є також наступні елементи на підставі вказаних вище критеріїв (програма стимулювання):</p> <p>Додаткові відпустки відповідно до Положення про відсутність на робочому місці через хворобу та про надання відпусток АТ «Сітібанк»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оплата вихідного дня на особисті потреби - Оплата в зв'язку з увільненням від роботи для виконання вимог ЗУ "Про військовий обов'язок і службу" - Оплата донорам <p>Компенсація за невикористану відпустку</p> <p>Медичне страхування;</p> <p>Страхуванням від нещасного випадку, страхуванням життя та від критичних захворювань згідно умов підписаного договору зі страховою компанією;</p> <p>Додаткові виплати у зв'язку з форс мажорними обставинами;</p> <p>Компенсація відпусток та лікарняних до рівня окладу;</p> <ul style="list-style-type: none"> - надання матеріальної допомоги в період воєнного стану всім працівникам; - пільги при переїзді в рамках програми екстреної підтримки працівників, яка діє під час воєнного стану; - компенсація вартості подальшої освіти - матеріальна допомога у зв'язку зі звільненням працівника Банку на підставі угоди сторін - компенсація оренди житла для іноземців - інші компенсаційні виплати іноземця згідно трудового договору | <p>The wages corresponds to the level of professional experience, the position of a member of the Management Board, influential person in the organizational structure of the Bank and the level of his/her responsibility. Fixed remuneration (including wages) does not depend on the results of the Bank's activities; is guaranteed and such that it cannot be changed, canceled, detained or demanded for return by the Bank, except in cases provided by the legislation of Ukraine; has a permanent nature of payment throughout the period of performance by a member of the Management Board, influential person of his/her functions in the Bank; does not encourage the acceptance of risks that are not acceptable under normal conditions.</p> <p>The following elements also constitute fixed remuneration based on the above criteria (incentive program):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Additional vacations in accordance with the Regulation on absence due to sick leave and vacations of JSC "Citibank"; - payment for personal days off - Payment due to release from work to fulfill the requirements of Law on Military Duty and Service - payment for donors - Compensation for unused vacation - Medical Insurance; - Accident insurance, life insurance and critical illness insurance according to the terms of the signed contract with the insurance company; - Additional payments due to force majeure events; - Compensation for vacation and sick leave payments to the salary level; - material assistance provided during the martial law period to all employees; - value of relocation benefits within employee emergency support program which are valid during martial law; - Compensation of cost for further education - financial aid related to dismissal of Bank's employee based on agreement between the parties - compensation of accommodation cost for foreigners - other compensation payments for foreigners according to the labour contract - Surcharge to salary (Combination of job positions, For performing additional |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Доплата до посадового окладу (За суміщення посад, За виконання додаткових обов'язків, Доплата за додаткові посадові, Доплата до посадового окладу за виконання працівниками своїх посадових обов'язків сумлінно та якісно за форс-мажорних обставин в умовах дії запровадженого воєнного стану – доплата за виконання обов'язків за форс-мажорних обставин) - премія за сумлінне виконання своїх обов'язків - премія за багаторічну сумлінну працю - премія за залучення персоналу - Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні - Оплата роботи в нічний час - Суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників - матеріальна допомога при народженні/усиновленні дитини - матеріальна допомога на поховання близького родича (чоловіка/дружини, дитини, батьків / вітчима / мачухи, брата, сестри, батьків / вітчима / мачухи чоловіка/дружини) - матеріальна допомога на лікування, за умови, якщо медична страховка не покриває необхідні витрати, а також у зв'язку зі значними витратами на оздоровлення в післяопераційний, реабілітаційний період - Оплата праці в зв'язку з службовим відрядженням - Добові - будь-які інші пільги, які є частиною стандартних пакетів працевлаштування Банку, тобто допоміжні компоненти винагороди, які можуть отримати широкі верстви персоналу на основі заздалегідь визначених критеріїв відбору. | <p>responsibilities, Surcharge for additional job positions responsibilities provided by other regulatory documents, Surcharge to the salary for the performance by employees of their official duties in good faith and qualitatively in force majeure circumstances under the conditions of the imposed martial law – surcharge for the performance of duties in force majeure circumstances)</p> <ul style="list-style-type: none"> - bonus for conscientious performance of job duties - Anniversary award - members gets members award - Payment for overtime work and work on holidays and non-work days - Payment for work at night - Amounts of payments related to indexation of employee salaries - financial aid for birth / adoption of child - financial aid for funeral of close relative (spouse, child, parents / stepparents, brother, sister, spouse's parents / stepparents) - financial aid for medical treatment, provided in cases when medical insurance does not cover the necessary costs, as well as in relation with significant costs for rehabilitation in postoperative rehabilitation period - Compensation for business trips - Per diems - any other benefits that are part of the Bank's routine employment packages meaning ancillary components of remuneration that are obtainable for a wide population of staff based on predetermined selection criteria. |
| <p>3.3. Змінна частина винагороди за підсумками роботи за рік планується на глобальному рівні з врахуванням рішень Citigroup Inc. (остаточного ключового учасника Банку) та його афілійованих осіб (надалі - Група):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Рішення про фонд змінної винагороди базуються на багатьох факторах, включаючи, але не обмежуючись: <ul style="list-style-type: none"> - Ефективність бізнесу; | <p>3.3. The variable part of the remuneration based on the results of work for the year is planned at the global level with account to decisions of Citigroup Inc. (the ultimate beneficial owner of the Bank) and its affiliated entities (hereinafter – the Group):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decisions on the variable remuneration fund are based on many factors, including but not limited to: <ul style="list-style-type: none"> - Business efficiency; |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>- Продуктивність в порівнянні з планом на поточний рік;</p> <p>- Результат проти ключових ризиків (включаючи ризик поведінки, операційний ризик), контролі, досягнуті цілі;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Регіональний менеджмент Групи вносить остаточне коригування для визначення розмірів змінної винагороди (премій) та передає Начальнику Департаменту по роботі з персоналом для затвердження Наглядовою Радою або Правлінням. • Наглядова Рада розглядає та затверджує премії членам Правління, та окремим впливовим особам за поданням Начальника Департаменту по роботі з персоналом, що оформлюється відповідним протоколом. • Премії іншим впливовим особам встановлюються Правлінням відповідно до діючих політик преміювання. <p>Також частиною змінної винагороди є:</p> <ul style="list-style-type: none"> • премія за високі трудові досягнення • премія за виконання певних завдань та проектів • одноразова заохочувальна премія • Інші компенсаційні виплати | <p>- Productivity compared to the plan for the current year;</p> <p>- Outcome against key risks (including behavioral risk, operational risk), controls, goals achieved;</p> <p>- Individual performance evaluation results of the employee;</p> <ul style="list-style-type: none"> • The Group's cluster management makes final adjustments to determine the size variable remuneration (awards) and transfers to the Head of the Department for work with staff for approval by the Supervisory Board or the Management Board. • The Supervisory Board considers and approves bonuses to the members of the Management Board and certain influential persons on the proposal of the Head of HR Department, which is formalized in the relevant protocol. • Bonuses to other influential persons are set by the Management Board in line with applicable bonus policies. <p>Also part of the variable remuneration are:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bonus for high labor achievements • bonus for certain tasks and projects • one-time incentive bonus • Other compensation payments |
| <p>3.3.1. Змінна винагорода члена Правління/впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.</p> | <p>3.3.1. The variable remuneration of a member of the Management Board / influential person for the relevant financial year cannot exceed 100% of the fixed remuneration of the employee for that year.</p> |
| <p>3.3.2. Банк виплачує члену Правління/впливовій особі змінну винагороду за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:</p> <p>1) здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;</p> <p>2) відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода)</p> | <p>3.3.2. The Bank pays to the member of the Management Board / influential person a variable remuneration for the relevant financial year in compliance with the following requirements:</p> <p>1) payment of 50% or more of variable remuneration (both deferred and non-deferred) by non-monetary instruments;</p> <p>2) deferment of payment of 40% or more of the variable remuneration for period of at least four years (deferred remuneration)</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>3.3.3. Банк має право на підставі обґрунтованого судження (затвердженого Наглядовою Радою банку) обрати альтернативний до визначеного в пункті 3.3.2. цього Положення підхід виплати члену Правління / впливовій особі змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима; 2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки. | <p>3.3.3. The Bank has the right, on the basis of a reasonable judgment (approved by Supervisory Board), to choose an alternative to the one defined in clause 3.3.2. of this Regulation, the approach of paying to member of the Management Board/ an influential person variable remuneration for the relevant financial year with the simultaneous fulfillment of the following conditions:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) payment of more than 50% of the variable remuneration (both deferred and non-deferred) in money; 2) deferment of payment of 60% or more of the variable remuneration for a period of at least four years. |
| <p>3.3.4. Банк приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена Правління / впливової особи за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої йому/їй змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.</p> | <p>3.3.4. The Bank makes a decision to postpone the payment of 60% or more of the variable remuneration of the member of the Management Board / influential person for the relevant financial year for a period of at least four years, if the amount of the variable remuneration is at least an amount equivalent to 200,000 euros at the official exchange rate hryvnias to foreign currencies established by the National Bank on the date of the decision on such accrual.</p> |
| <p>3.3.5. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 3.3.3, 3.3.4 цього Положення, до члена органу управління / впливової особи, якщо розмір належної до виплати такому працівнику за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору / введення в дію положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену органу управління / впливовій особі за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.</p> | <p>3.3.5. The Bank has the right not to apply the restrictions on the payment of variable remuneration, defined in clauses 3.3.3, 3.3.4 of this Regulation, to a member of the management board / an influential person, if the amount of variable remuneration due to be paid to such an employee for the relevant financial year does not exceed the amount equivalent of 30,000 euros at the official exchange rate of the hryvnia to foreign currencies established by the National Bank on the date of the conclusion of the contract / entry into force of the provision that establishes the specified amount of variable remuneration, provided that the variable remuneration intended for accrual to the member of the management board / influential person for this year does not exceed 50% of the amount of the fixed remuneration.</p> |
| <p>3.3.6. Період відстрочення починається з дня виплати члену Правління / впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена члену Правління / впливовій особі або коли сума відстроченої</p> | <p>3.3.6. The deferral period begins on the day the non-deferred variable remuneration is paid to the member of the Management Board/ influential person and ends when the variable remuneration is fully paid to the member of the Management Board / influential person or when</p> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>змінної винагороди зменшена до нуля в результаті її скорочення / скасування. Перша частина відстроченої змінної винагороди не повинна виплачуватися раніше, ніж через 12 місяців після початку періоду відстрочення. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:</p> <p>1) розподілення на кілька платежів протягом періоду відстрочення (за умови, що суми платежів, здійснених у будь-якому році періоду відстрочення, не перевищують 25% від усієї відстроченої змінної винагороди) або</p> <p>2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.</p> | <p>the amount of the deferred variable remuneration is reduced to zero as a result of its reduction / cancellation. The first part of the deferred variable remuneration must not be paid earlier than 12 months after the start of the deferral period. Deferred variable remuneration is paid via:</p> <p>1) distribution into several payments during the deferral period (provided that the amounts of payments made in any year of the deferral period do not exceed 25% of the entire deferred variable remuneration) or</p> <p>2) full payment at the end of the deferment period.</p> |
| <p>3.3.7. Банк нараховує / виплачує змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), структурного підрозділу та працівників, а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку</p> | <p>3.3.7. The bank accrues / pays a variable remuneration taking into account the financial condition of the Bank, the results of the Bank's activities (achievement of the planned performance indicators), the structural unit and employees, as well as on the condition that such payments will not have a negative impact on the sustainable development of the Bank.</p> |
| <p>3.3.8. Критерії сталого розвитку, показники фінансового стану, результати діяльності Банку за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою, зазначені в стратегії Банку.</p> | <p>3.3.8. The criteria of sustainable development, indicators of the financial condition, results of the Bank's activity, under the condition of achieving which the payment of variable remuneration is justified, are specified in the Bank's strategy.</p> |
| <p>3.3.9. Банк приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності.</p> | <p>3.3.9. The Bank makes decisions on the payment of variable remuneration taking into account the risks accepted by the Bank and the results of risk acceptance, the financial results of the Bank's activities, compliance with the requirements for capital adequacy and liquidity adequacy.</p> |
| <p>3.3.10. Змінна винагорода (як поточна, так і суми нараховані/виплачені за/у попередні роки) може бути зменшена/скасована/ до 100% за умов:</p> <p>1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку, що не залежить від зовнішніх чинників;</p> <p>2) недотримання в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку, що не залежить від зовнішніх чинників;</p> <p>3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного</p> | <p>3.3.10. Variable remuneration (both current and amounts accrued/paid for/in previous years) may be reduced/cancelled/ up to 100% under the following conditions:</p> <p>1) deterioration (negative dynamics) of the Bank's performance indicators, which does not depend on external factors;</p> <p>2) insufficient achievement of the planned results of the Bank's activity, which does not depend on external factors;</p> <p>3) there are potential risks in the Bank's activities that may lead to a significant</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;</p> <p>4) Національний банк прийняв рішення про:</p> <ul style="list-style-type: none"> - віднесення Банку до категорії проблемних; - віднесення Банку до категорії неплатоспроможних; - відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку; <p>5) член пПравління / впливова особа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - був(була) учасником дій або відповідальним(ою) за дії / допустив(ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку; - порушив(ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) Банку; - втратив(ла) бездоганну ділову репутацію; - отримав(ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною. | <p>deterioration of the financial condition or deterioration of the Bank's reputation;</p> <p>4) The National Bank made a decision on:</p> <ul style="list-style-type: none"> - classifying the Bank as problematic; - classifying the Bank as insolvent; - cancellation of the banking license and liquidation of the Bank; <p>5) member of the Management Board / influential person:</p> <ul style="list-style-type: none"> - was a participant in actions or responsible for actions / allowed inaction that led to significant losses of the Bank; - violated the standards of generally accepted and established business practice / professional ethics, the code of conduct (ethics) of the Bank; - lost an impeccable business reputation; - received a variable reward based on information that later turned out to be unreliable. |
| <p>3.4. Бухгалтерський облік операцій, пов'язаних зі здійсненням виплат, відстроченням виплат, їх зменшенням або скасуванням відбувається у відповідності до вимог МСФЗ, Облікової політики Банку та чинного законодавства України.</p> | <p>3.4. The accounting of operations related to processing payments, delaying payments, reducing or canceling them takes place in accordance with the requirements of IFRS, the Bank's Accounting Policy and the current legislation of Ukraine.</p> |
| <p>3.5. Наглядова Рада також на регулярній основі протягом фінансового року, але не рідше одного разу на рік проводить оцінку політики винагороди та контролює її реалізацію, а також планування змінної частини винагороди на підставі фінансової звітності Банку.</p> | <p>3.5. The Supervisory Board also on a regular basis during the financial year, but not less frequently than once a year evaluates and plans the variable part of the remuneration based on the Bank's financial statements.</p> |
| <p>3.6. Членам Правління, впливовими особами заборонено за допомогою хеджування або страхування ризиків передавати третім особам ризики зменшення / скасування / повернення змінної винагороди.</p> | <p>3.6. Members of the Management Board, influential persons are prohibited from using hedging or risk insurance to transfer the risks of reduction / cancellation / return of variable remuneration to third parties.</p> |
| <p>3.7. Трудові договори з членами Правління та впливовими особами, які є громадянами України, укладаються на невизначений строк. Трудові договори з членами Правління та впливовими особами, які є іноземними громадянами укладаються на період дії дозволу на працевлаштування.</p> | <p>3.7. Employment contracts with members of the Management Board and influential persons who are citizens of Ukraine are concluded for an indefinite period. Employment contracts with members of the Management Board and influential persons who are</p> |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | foreign citizens are concluded for the period of the work permit validity. |
| 3.8. Членам Правління, впливовим особам може бути передбачено виплату із звільнення згідно трудового законодавства України. У випадку прийняття такого рішення, розмір, строк та інші умови здійснення виплати із звільнення визначаються рішенням Наглядової Ради Банку щодо членів Правління та окремих впливових осіб. | 3.8. Members of the Management Board, influential persons may be paid severance pay in line with applicable employment legislation of Ukraine. In case of such a decision, the amount, term and other conditions disbursement payments are determined by a decision of the Bank's Supervisory Board in relation to the members of the Management Board and certain influential persons. |
| 3.9. Наглядова Рада Банку може ініціювати проведення незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди у Банку шляхом прийняття відповідного рішення. | 3.9. Bank's Supervisory Board may initiate external independent evaluation of remuneration practice by making corresponding decision. |
| Стаття 4. Порядок і умови виплати винагороди | Article 4 Procedure and conditions for payment of remuneration |
| 4.1. Основна заробітна плата виплачується членам Правління, впливовим особам в грошовій формі на вказані ними банківські рахунки. | 4.1. Basic salary is paid to the members of the Management Board, influential persons in bank accounts indicated by such employees. |
| 4.2. Заробітна плата та компенсаційні виплати, доплати, надбавки, премії, матеріальна допомога (окрім річної) можуть виплачуватись кожного місяця, згідно умов та термінів затверджених у Положенні про оплату праці та інші питання трудових відносин працівників АТ "СІТІБАНК". Змінна винагорода за підсумками роботи за рік виплачується у кінці січня за попередній рік. За рішенням Наглядової Ради (щодо членів Правління та керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера) або Правління (щодо інших впливових осіб) можлива часткова виплата, відстрочення, скорочення/скасування або змінної складової винагороди/її частин. Період, на який може бути відстрочена виплата частини змінної винагороди, та частка змінної винагороди, яка має бути відстрочена, визначаються Наглядовою радою або Правлінням з урахуванням вимог цього Положення. | 4.2. Salaries and compensatory payments, surcharge, allowances, bonuses, financial aid (except annual) can be paid every month, according to the terms and conditions approved in the Regulations on remuneration and other labor relations of employees of the Bank. Variable remuneration based on the results of work for the year is paid at the end of January for the previous year. According to the decision of the Supervisory Board (in relation to Members of the Management Board of the Bank and Head and employees of the Internal Audit Unit, Chief Risk Manager, Chief Compliance Manager) or the Management Board (in relation to other influential persons), partial payments, Deferral, reduction/cancellation or of the variable component of the remuneration/its parts are possible. The period for which the payment of part of the variable remuneration can be deferred and the part of the variable remuneration that can be deferred are determined by the Supervisory Board or the Management Board with account to the requirements of this Regulation. |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.3. Виплата будь якої винагороди здійснюється шляхом банківського переказу на рахунок члена Правління, впливової особи після утримання податків відповідно до чинного законодавства України. | 4.3. Payment of any remuneration is made by bank transfer to the account of a member of the Management Board, influential persons after taxes deducted in accordance with the current legislation of Ukraine |
| 4.4. Виплата змінної винагороди здійснюється на підставі підписаного протоколу засідання Наглядової Ради Банку або Правління (за необхідності) та Наказу по банку, підписаного Начальником Департаменту по роботі з персоналом, на підставі відповідної довіреності. | 4.4. Variable remuneration is paid on the basis of a signed minutes of meeting of the Supervisory Board of the Bank or the Management Board (if required) and Order signed by the Head of the Personnel Department, on the basis of a relevant power of attorney. |
| Стаття 5. Оподаткування нарахованих сум винагороди | Article 5. Taxation of the accrued amount of remuneration |
| 5.1. Банк на суму винагороди членам Правління Банку, впливовим особам нараховує та утримує відповідно до чинного законодавства України наступні податки (якщо інший розмір податків не встановлений чинним законодавством України на дату виплати): | 5.1. The Bank accrues and withholds the following taxes in the amount of remuneration to members of the Management Board 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): |
| 5.1.1. 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 та п.13 ст. 8 Закону України від 08.07.2010 року №2464-VI “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування”); | 5.1.1. 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 of 08.07.2010 №2464-VI “On collection and accounting for a single contribution to the obligatory state social insurance”); |
| 5.1.2. 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 N 2755-VI, із змінами та доповненнями); | 5.1.2. 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 167 of the Tax Code of Ukraine of December 2, 2010 N 2755-VI, as amended); |
| 5.1.3. військовий збір у розмірі 1,5% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки збору після дати затвердження цього Положення (пп. 1.3 п. 16 ¹ підрозділу. 10 розділу. XX Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року N 2755-VI, із змінами та доповненнями). | 5.1.3. military duty in the amount of 1.5% or in another amount, in case of change of the rate of the fee after the date of approval of this Regulation (item 1.3 item 16 ¹ subsection. 10 section. XX of the Tax Code of Ukraine of December 2, 2010 N 2755-VI, with changes and additions). |
| 5.1.4. інші податки/платежі/збори, що можуть бути введені/передбачені законодавством України, застосовним до | 5.1.4. other taxes / payments / fees that may be introduced / provided by the legislation of Ukraine applicable to the Bank or a member of |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Банку або члена Правління після дати затвердження цього Положення. | the Management Board after the date of approval of this Regulation. |
| Стаття 6. Звіт про винагороду | Article 6. Report on remuneration |
| 6.1. Банк щорічно готує звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб. Наглядова Рада затверджує звіт про винагороду за поданням Начальника Департаменту по роботі з персоналом. | 6.1. The Bank annually prepares a remuneration report on members of the Management Board, influential persons. The Supervisory Board approves the report at the request of the Head of HR Department |
| <p>6.2. Звіт про винагороду членів Правління Банку, впливових осіб обов'язково повинен містити:</p> <ul style="list-style-type: none"> - інформацію про розмір усіх виплат, здійснених Банком на користь членів Правління, впливових осіб; - сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління, впливовим особам за результатами звітнього фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами); - строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення); - опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Правління, впливовим особам; - фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Правління, впливовим особам змінної винагороди; - виявлених банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень. - іншу інформацію, яка вимагається законодавством України, а також може містити інформацію, включення якої до звіту є рекомендованим Національним банком України. <p>Звіт про винагороду членів Правління Банку, впливових осіб подається згідно законодавства України.</p> | <p>6.2. The report on remuneration of members of the Management Board of the Bank, influential persons must contain:</p> <ul style="list-style-type: none"> - information on the amount of all payments made by the Bank for the benefit of members of the Management Board; - remuneration amounts that were accrued/paid for/in previous periods and/or should be paid to members of the Management Board, influential persons based on the results of the reporting financial year (in terms of fixed and variable components of remuneration, in monetary form and non-monetary instruments); - terms of payment of remuneration (remuneration actually paid and deferred in terms of deferment periods); - a description of the non-monetary instruments in which remuneration should be paid to members of the Management Board, influential persons; - the facts when Bank used the right to reduce / cancel / return previously paid variable remuneration to members of the Management Board, influential persons; - discovered by the Bank violations of the terms of the remuneration provision (if any) and the measures or decisions taken as a result of such violations. - other information required by the legislation of Ukraine, and may contain information recommended by the National Bank of Ukraine. <p>The report on remuneration of members of the Management Board of the Bank, influential persons is submitted according to the legislation of Ukraine.</p> |
| 6.3. Звіт про винагороду членів Правління додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо: | 6.3. The report on the remuneration of the members of the Management Board must additionally contain summarized information for the relevant financial year regarding: |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1) фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його відсутності;</p> <p>2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;</p> <p>3) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління.</p> | <p>1) the actual presence of a member of the Management Board at meetings of the Management Board and its committees, which such a member of the Management Board is a member of, or the reasons for his absence;</p> <p>2) confirmed facts of unacceptable behavior of a member of the Management Board (including those reported confidentially) and measures taken based on the results of the investigation in case of the influence of such facts / measures on the payment of remuneration to the member of the Management Board;</p> <p>3) presence/absence of reasonable grounds for payment/postponement/reduction/return of the variable remuneration of the member of the Management Board.</p> |
| <p>6.4. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:</p> <p>1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди впливовій особі;</p> <p>2) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливовій(ою) особі(ою).</p> | <p>6.4. The report on remuneration of influential persons must additionally contain summarized information for the relevant financial year regarding:</p> <p>1) confirmed facts of unacceptable behavior of an influential person (including those reported confidentially) and measures taken based on the results of the investigation in the presence of the influence of such facts / measures on the payment of remuneration to the influential person;</p> <p>2) presence/absence of reasonable grounds for payment/postponement/reduction/return of variable remuneration to an influential person.</p> |
| <p>6.5. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Правління, впливових осіб у звітному фінансовому році:</p> <p>1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;</p> <p>2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.</p> | <p>6.5. The remuneration report must contain the following information regarding payments in cash and/or non-cash instruments (if any) made to members of the Management Board, influential persons in the reporting financial year:</p> <p>1) amounts of payments related to hiring/dismissal;</p> <p>2) the market value of rewards paid by means of financial incentives, in the event that the Bank makes the corresponding payments.</p> |
| <p>6.6. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Правління, впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).</p> | <p>6.6. The remuneration report must contain information on the bank's provision of loans, credits or guarantees to members of the Management Board, influential persons during the reporting financial year (indicating amounts and interest rates).</p> |
| <p>6.7. В тій мірі, в якій це вимагається законодавством України, звіт про винагороду членів Правління, впливових осіб або окрема інформація з нього</p> | <p>6.7. To the extent required by the legislation of Ukraine, the report on the remuneration of the members of the Management Board, influential persons or certain information from it shall be</p> |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>підлягає оприлюдненню. Оприлюднення звіту здійснюється Банком в достатньому обсязі, що не менше обов'язкового обсягу, визначеного законодавством України та у строки, визначені чинним законодавством України.</p> | <p>published. The Bank shall publish the report in a sufficient amount, which is not less than the mandatory amount specified by the legislation of Ukraine and within the time limits specified by the current legislation of Ukraine</p> |
| <p>Стаття 7. Прикінцеві положення</p> | <p>Article 7 Final provisions</p> |
| <p>7.1. Це Положення, а також зміни та доповнення до нього та/або його оновлені редакції затверджуються Наглядовою Радою Банку за поданням Начальника Департаменту по роботі з персоналом після погодження з Юридичним департаментом та Департаментом комплаєнс.</p> | <p>7.1. This Regulation, as well as changes and additions to it and / or its updated versions are approved by the Supervisory Board of the Bank on the proposal of the Head of the HR Department after consultation with Legal Department and the Compliance Department.</p> |
| <p>7.2. У випадку розбіжностей між цим Положенням та законодавством України, переважну силу мають норми законодавства України.</p> | <p>7.2. In case of any discrepancies between this Regulation and laws of Ukraine the latter shall prevail.</p> |