


**ЗАТВЕРДЖЕНО:**  
річними Загальними зборами акціонерів  
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
«АКЦІОНЕРНИЙ БАНК «РАДАБАНК»


протокол №87 від 08 листопада 2022 р.

  
Голова Зборів  
Тетяна ГОРОДНИЦЬКА

  
Секретар Зборів  
Роман ГОРОДНИЦЬКИЙ

**ПОГОДЖЕНО:**  
рішенням Наглядової Ради  
АТ «АБ «РАДАБАНК»

протокол № 041122-4 від 04 листопада 2022 р.

  
Голова Наглядової Ради  
Тетяна ГОРОДНИЦЬКА

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про винагороду членів Наглядової ради**  
**АТ «АБ «РАДАБАНК»**

м. Дніпро  
2022 р.

## 1. Введення

1.1. Положення про винагороду членів Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «АКЦІОНЕРНИЙ БАНК «РАДАБАНК» (далі - Положення та Банк) розроблено відповідно до чинного законодавства України, в тому числі нормативно-правових актів НБУ, Статуту, Положення про Наглядову раду Банку, Кодексу корпоративного управління Банку, інших внутрішніх документів банку.

1.2. Порядок і умови виплати винагороди членам Наглядової Ради Банку визначається цим Положенням, Положенням про Наглядову раду, а також цивільно-правовим договором (контрактом), що укладаються з кожним членом Наглядової ради Банку та затверджуються Загальними зборами акціонерів Банку.

## 2. Загальні положення

2.1. Впровадження Положення спрямовано на стимулювання результативності та ефективності роботи членів Наглядової ради через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди цілям, стратегії та загальній ситуації на ринку. Положення визначає політику Банку щодо порядку і умов виплати винагороди членам Наглядової ради за підсумками їх роботи за відповідний період, терміни виплати винагороди.

2.2. Положення встановлює порядок виплати винагороди членам Наглядової ради Банку за їхню діяльність на посадах голови та членів Наглядової ради, а також встановлює порядок оплати послуг проїзду та проживання у період виконання ними обов'язків на посаді голови та членів Наглядової ради. Положення визначає основні засади виплати Банком членам Наглядової ради винагороди та забезпечує членам Наглядової ради прозорість, зрозумілість і відкритість принципів, згідно з якими оцінюється результативність роботи та виплачується матеріальна винагорода.

2.3. Положення розроблено з урахуванням вимог політики управління ризиками та націлене на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту.

2.4. У Положенні терміни вживаються в такому значенні:

- 1) **відрядження** — поїздка члена Наглядової ради для виконання обов'язків члена Наглядової ради поза місцем постійного перебування (проживання).
- 2) **винагорода** - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання членів Наглядової ради за виконання покладених на них посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Наглядової ради та Банком договору (контракту) / рішенням загальних зборів акціонерів Банку (далі - Загальні збори);
- 3) **виплати зі звільнення** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом Наглядової ради за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його повноважень;
- 4) **політика винагороди** - система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів Наглядової ради;
- 5) **програма стимулювання** - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової ради на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним з компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

б) **система винагороди** - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Наглядової ради, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

7) **система негрошового стимулювання** - сукупність заходів Банку з надання членам Наглядової ради в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги.

### 3. Основні принципи формування політики винагороди Наглядової ради

3.1. Положення визначає принципи політики винагороди членам Наглядової Ради Банку з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/виконання стратегії, бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

3.2. Підходи Банку до винагороди Голови та членів Наглядової ради мають базуватись на наступних основних принципах:

- ефективного корпоративного управління;
- ефективного управління ризиками;
- відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку;
- уникнення конфлікту інтересів;
- уникнення стимулів для прийняття надмірно ризикованих рішень;
- прозорості підходів до визначення винагороди членам Наглядової ради;
- періодичного перегляду підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам.

3.3. Політика винагороди членів Наглядової ради націлена на:

- заохочення високих індивідуальних результатів діяльності;
- формування відповідальності за досягнення колективних та корпоративних цілей, а також за прийняті протягом відповідних періодів ризику і результати такого прийняття;
- формування стандартів поведінки і роботи, оснований на корпоративних цінностях, що відповідають корпоративній культурі Банку;
- забезпечення та сприяння ефективному управлінню ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку.

3.4. Основними принципами формування системи винагороди членів Наглядової ради є:

- винагорода має бути справедливою і зваженою компенсацією членам Наглядової ради за їх діяльність в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків;
- структура фонду має бути прозорою і доступною для розуміння Загальних зборів акціонерів;
- величина фонду має бути співвіднесена з довгостроковими інтересами Банку;
- винагорода повинна бути гендерно нейтральною та визначатися з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності тощо.

- винагорода членам Наглядової ради містить фіксовані та змінні складові винагороди, крім того відповідно до умов договору (контракту) з членом Наглядової Ради можуть відшкодовуватися витрати, понесені у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або здійснюватися інші компенсаційні виплати.

#### **4. Договори (контракти) з членами Наглядової ради.**

4.1. Порядок виплати винагороди членам Наглядової ради Банку визначається чинним законодавством України, Статутом Банку, Положенням про Наглядову раду Банку, а також цивільно-правовим договором (контрактом), що укладається з кожним членом Наглядової ради. У разі укладення з головою та членом Наглядової ради Банку цивільно-правового договору (контракту) такий договір може бути оплатним або безоплатним.

4.2. Умови та строк дії цивільно-правових договорів (контрактів) затверджуються Загальними зборами акціонерів.

4.3. Укладені з членами Наглядової ради контракти мають містити відомості про:

- 1) використання Банком у своїй діяльності результатів наданих членом Наглядової ради послуг;
- 2) відсутність обставин, які відповідно до законодавства перешкоджають зайняттю членом Наглядової ради цієї посади;
- 3) обов'язок члена Наглядової ради розкривати інформацію про наявність у нього конфлікту інтересів та/або наявність правочину, щодо якого у члена Наглядової є заінтересованість;
- 4) структуру винагороди, яка підлягатиме сплаті члену Наглядової ради (основна фіксована винагорода, змінна винагорода та інші виплати та компенсації);
- 5) періодичність виплати члену Наглядової ради;
- 6) обставини, за наявності яких винагорода не виплачується;
- 7) умови, що дозволяють Банку вимагати повернення змінної складової винагороди, що була виплачена на основі інформації, яка після цього виявилась неправдивою (недостовірною), а також строк для такого повернення;
- 8) документальне оформлення оцінки результативності та ефективності роботи члена Наглядової ради протягом фінансового року;
- 9) інші відомості, які впливають на розмір, порядок або періодичність виплати винагороди члену Наглядової.

За необхідності контракти можуть бути доповнені іншими пунктами.

4.4. Договір (контракт) з членом Наглядової ради укладається на строк його повноважень. Договір набуває чинності з моменту його підписання Банком та членом Наглядової ради. Такий контракт від імені Банку підписує особа, уповноважена на це Загальними зборами акціонерів та на умовах, визначених Загальними зборами.

4.5. Дія договору (контракту) з членом Наглядової ради припиняється у разі припинення його повноважень.

4.6. У разі дострокового припинення повноважень члена Наглядової ради в порядку та у випадках визначених Статутом та законодавством України договір (контракт) також достроково припиняється.

4.7. Примірники оригіналів, укладених з членами Наглядової ради договорів зберігаються у підрозділі бухгалтерії як підстава для нарахування винагороди.

#### **5. Основні засади щодо критеріїв оцінки діяльності членів Наглядової ради.**

5.1. Загальні збори акціонерів встановлюють розмір винагороди Голови та членів Наглядової ради. Розмір винагороди встановлюється Загальними зборами, за результатами розгляду Звіту про діяльність Наглядової ради, з урахуванням прийнятих членом ради рішень, що вплинули на рівень ризиків і результатів такого прийняття, який зокрема містить результати щорічної оцінки ефективності діяльності Наглядової ради, проведеної відповідно до вимог Положення про проведення оцінки та самооцінки діяльності Наглядової ради.

5.2. Ключовим критерієм оцінки членам Наглядової ради є відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.

5.3. Прийняття рішення щодо схем винагороди (змінної винагороди) за досягнутими результатами ґрунтується на виконанні, зокрема, критеріях оцінки Наглядової ради та кожного із його членів, у тому числі самооцінки.

5.4. Критерії оцінки Наглядової ради Банку сприяють довготерміновому стабільному розвитку і включають в себе поєднання кількісних та якісних (нефінансових) показників, а також перевірку результатів роботи, інтерв'ю, а також самооцінку та затверджуються Наглядовою радою.

5.5. Процес оцінки діяльності Наглядової ради Банку має кілька цілей, серед яких: поліпшення роботи, звітності та ефективності Наглядової ради; залучення інвестицій; поліпшення позицій Банку на фінансовому ринку; визначення нових пріоритетних цілей.

5.6. Також метою оцінки роботи членів Наглядової ради Банку є визначення ефективності забезпечення результатів роботи відповідно до розподілу їх функціональних обов'язків в межах повноважень, визначених Статутом, Положенням про Наглядову раду.

## **6. Структура винагороди та інші складові системи винагороди.**

6.1. Виплата винагороди членам Наглядової ради складається з:

- базової фіксованої частини винагороди;
- змінної частини винагороди.

**Фіксована винагорода** - складова винагороди члена Наглядової ради, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового договору, укладеного між Банком та членом Наглядової ради;
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Наглядової ради в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Наглядової ради його функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;
- є розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів винагород;
- є достатньою для того, щоб Банк мав змогу реалізувати свою змогу не виплачувати змінну винагороду.

**Змінна частина винагороди** - складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням та ґрунтується на виконанні членами Наглядової ради функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції Наглядової ради.

6.2. Загальні збори можуть прийняти рішення про:

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

6.3. Розмір змінної складової не може перевищувати 30% від фіксованої винагороди за рік або за фактично відпрацьований період, якщо член Наглядової ради призначений менш, ніж рік тому. Змінна складова може бути відстрочена на період часу, необхідний для оцінювання ефективності виконання обов'язків члена ради.

Змінна винагорода розраховується за наступною формулою:

$$S(1) = S_{\text{база}} * \frac{\sum n}{m}$$

$S(1)$  - розмір винагороди за участь в роботі Наглядової ради

$S_{\text{база}}$  - базова частина винагороди, яка встановлюється в розмірі 20 000 грн.

$\sum n$  - кількість засідань Наглядової ради, проведених протягом фінансового року, в яких приймав участь відповідний член Наглядової ради. При цьому:

$n = 1$ , якщо член Наглядової ради був присутнім на засіданні Наглядової ради, яке проводилось в очній формі, або надав до дати проведення засідання Наглядової ради, яке проводилось в заочній формі, заповнені бюлетені з питань порядку денного. Для голови Наглядової ради цей коефіцієнт дорівнює  $n = 1,1$ ;

$n = 0,5$ , якщо голова/член Наглядової ради не був присутній на засіданні Наглядової ради, яке проводилось в очній формі, але надав письмову думку з питань порядку денного;

$n = 0$ , якщо голова/член Наглядової ради не був присутній на засіданні Наглядової ради, яке проводилось в очній формі, і не надав письмову думку з питань порядку денного, а також не надав до дати проведення засідання в заочній формі, заповнені бюлетені з питань порядку денного.

$m$  = загальна кількість засідань Наглядової ради (незалежно від форми їх проведення) протягом фінансового року.

6.4. У разі прийняття Загальними зборами рішення про зміну порядку виплати винагороди діючим членам Наглядової ради Банку, Банк має укласти із членом Наглядової ради новий чи додатковий договір про зміну цивільно-правового договору (контракту), укладеного між Банком та членом Наглядової ради Банку.

У випадку дострокового припинення повноважень (звільнення) члена Наглядової ради Банку, розмір фіксованої частки винагороди розраховуються пропорційно фактичному терміну повноважень за звітний період, якщо інше не визначене рішенням Загальних зборів. Змінна винагорода в разі дострокового припинення повноважень не сплачується.

6.5. Сума винагороди членам Наглядової ради Банку підлягає оподаткуванню відповідно до діючого законодавства України. Банк, як агент, вираховує, нараховує та утримує податки у відповідності до порядку, встановленого діючим законодавством України.

6.6. Винагорода виплачується Банком на рахунок члена Наглядової ради Банку. У разі зміни реквізитів свого рахунку член Наглядової ради повинен негайно повідомити про це Банк.

6.7. Виплати зі звільнення в Банку не передбачені.

6.8. Участь в програмі пенсійного забезпечення не передбачена.

6.9. Договором може бути передбачена система негрошового стимулювання членів Наглядової ради.

6.10. В разі впровадження в Банку системи медичного страхування, члени Наглядової ради можуть брати участь в програмі страхування. Підставою для медичного страхування є заява члена Наглядової ради, окремого рішення Загальних зборів акціонерів або Наглядової ради не вимагається.

6.11. Зовнішня оцінка виплати винагороди в Банку не здійснюється, але Загальні збори можуть ініціювати проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку.

## **7. Програми компенсацій та стимулювання членів наглядової ради банку**

7.1. Програма стимулювання включає наступні компоненти:

- компенсація витрат, фактично понесених у зв'язку із виконанням обов'язків члена Наглядової ради у т.ч. витрати на відрядження;
- фінансування транспортних витрат та витрат на проживання, пов'язаних з виконанням обов'язків члена Наглядової ради;
- оплата участі в освітніх заходах (конференціях, форумах, семінарах та інших заходах в межах компетенції відповідного члена Наглядової ради.

7.2. Виплати, пов'язані з виконанням обов'язків компенсуються за умови документального підтвердження таких витрат.

7.3. Компенсації підлягають наступні витрати:

- витрати, які виникли у зв'язку із участю члена Наглядової ради у засіданнях Наглядової ради та її комітетів, заходах, організованих НБУ, чи інших освітніх заходах, необхідних для підвищення кваліфікації члена Наглядової ради;
- витрати на відрядження у т.ч. транспортні витрати (без встановлення обмежень виду транспорту), витрати на медичну страховку, витрати на проживання, добові витрати у розмірі 0.07 розміру мінімальної заробітної плати встановленої на 1 січня поточного року, а для поїздок за кордон 40 ЄВРО за кожен день виконання членом Наглядової ради своїх обов'язків не за місцем свого постійного перебування (проживання) та інші витрати, що передбачені для компенсації витрат на відрядження працівникам банку;
- витрати, пов'язані з отриманням професійних консультацій фахівців з питань, що відносяться до компетенції Наглядової ради та її комітетів, та інші обґрунтовані витрати, пов'язані з виконанням повноважень члена Наглядової ради.

7.4. Умови договорів можуть містити додаткові можливості або обмеження щодо компенсації витрат.

7.5. Банк з метою підвищення рівня кваліфікації члена Наглядової ради забезпечує оплату їх участі в освітніх заходах на суму не більше п'яти освітніх заходів протягом року на загальну суму не більше еквіваленту 2 000 Євро (на кожного члена Наглядової ради).

## **8. Звіт про винагороду**

8.1. Наглядовою радою Банку щороку готується звіт про винагороду членів Наглядової ради Банку. Обов'язок щодо підготовки матеріалів і збір інформації покладається на

уповноважену Наглядовою радою особу.

8.2. Звіт про винагороду погоджується Наглядовою радою Банку та затверджується Загальними зборами.

8.3. Звіт про винагороду містить інформацію та готується відповідно до вимог чинного законодавства України, Статуту Банку, вимог Національного банку України та цього Положення.

8.4. Банк розміщує звіт про винагороду, виплачену членам Наглядової ради в повному обсязі протягом звітнього фінансового року, на власній вебсторінці <https://www.radabank.com.ua> в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Загальними зборами Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

8.5. Відповідальність за розміщення інформації несе Корпоративний секретар Банку.

## 9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Положення затверджується Загальними зборами акціонерів Банку за поданням та після його розгляду Наглядовою радою та набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами акціонерів.

9.2. Зміни та/або доповнення до цього Положення затверджуються рішенням Загальних зборів акціонерів, за поданням та після попереднього розгляду Наглядовою радою, та оформляються викладенням Положення в новій редакції. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої редакції Положення, тобто з дати набрання чинності нової редакції Положення всі його попередні редакції втрачають чинність.

9.3. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів НБУ, це Положення буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України або нормативно-правовим актам НБУ.

9.4. Положення переглядається періодично щодо доцільності внесення змін до Положення на кожних річних Загальних зборах, враховуючи в процесі перегляду ефективність його попередньої версії та необхідність його удосконалення.

9.5. У разі зміни назв структурних підрозділів, які задіяні в процедурах, що описані в цьому Положенні, при незмінності функцій, це Положення вважається дійсним щодо їх нової назви та не потребує внесення додаткових змін.

9.6. Надання Положення зовнішнім органам, третім особам відбувається за обов'язковим погодженням згідно з внутрішніми процедурами Банку.

9.7. Банк розміщує Положення на власній вебсторінці <https://www.radabank.com.ua> в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження / внесення до нього змін із забезпеченням можливості його перегляду.

9.8. Відповідальність за розміщення інформації несе Корпоративний секретар Банку.



Промышленное, промышленное, строительное и муниципальное  
кедровое масло  
Город Иркутск  
АТ «АБ «РАДАСАНК»

