

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Рішенням Наглядової Ради  
АТ «АБ «РАДАБАНК»

протокол № 250419-1 от 25.04.2019

Голова Наглядової Ради  
Т.І. Гордницька

**ПОГОДЖЕНО:**

Рішенням Правління АТ «АБ «РАДАБАНК»

Протокол від 18.04.2019 р. №27/1

Голова Правління

Стоянов С. Б.



**ПОЛОЖЕННЯ  
про винагороду членів Правління  
АТ «АБ «РАДАБАНК»**

м. Дніпро  
2019 р.

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Рішенням Наглядової Ради  
АТ «АБ «РАДАБАНК»  
від 29.08.2019р. протокол № 290819-6

Голова Наглядової Ради  
Т.І. Городницька

**ПОГОДЖЕНО:**

Рішенням Правління  
АТ «АБ «РАДАБАНК»  
від 28.08.2019 р. протокол №54/1

Т.в.о. Голови Правління



А.В. Грігель

Зміни  
до

**ПОЛОЖЕННЯ  
про винагороду членів Правління  
АТ «АБ «РАДАБАНК»**

м. Дніпро  
2019р.

**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Рішенням Наглядової Ради  
АТ «АБ «РАДАБАНК»

протокол № 201219-2 від 20.12.2019

Голова Наглядової Ради  
Т.І. Городницька

**ПОГОДЖЕНО:**

Рішенням Правління АТ «АБ «РАДАБАНК»

Протокол від 17.12.2019 р. №84/1

Голова Правління

Грігель А.В.



Зміни  
До  
**ПОЛОЖЕННЯ**  
про винагороду членів Правління  
АТ «АБ «РАДАБАНК»

м. Дніпро  
2019 р.

## **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Положення про винагороду членів Правління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «АБ «РАДАБАНК» (далі – Положення та Банк відповідно) розроблено відповідно до чинного законодавства України, зокрема Цивільного кодексу України, Закону України «Про банки і банківську діяльність», Закону України «Про акціонерні товариства», Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України (далі – НБУ) №814-р від 03.12.2018 р., Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ №64 від 11.06.20018 р., Статуту, Положення про Наглядову раду Банку, Положення про Правління Банку, Кодексу корпоративного управління Банку, Положення про оплату праці Банку, інших нормативно-правових актів НБУ та внутрішніх документів Банку.

1.2. Впровадження Положення спрямовано на стимулювання результативності та ефективності роботи членів Правління через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди цілям, стратегії та загальній ситуації на ринку.

1.3. Положення забезпечує членам Правління прозорість і відкритість принципів, згідно з якими планується їхня діяльність, оцінюється результативність роботи та виплачується матеріальна винагорода.

## **2. ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ БАНКОМ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ) З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ**

2.1. Обов'язок щодо укладання/не укладання трудових договорів (контрактів) з членами Правління визначається Статутом. Умови трудових договорів затверджуються Наглядовою радою Банку.

2.2. Виплата винагороди здійснюється з дати їх обрання (призначення) на посади голови та членів Правління на підставі:

- контрактів, що укладаються з ними. Такий контракт від імені Банку підписує особа, визначена Наглядовою радою та на умовах, затверджених Наглядовою радою.

- штатного розпису Банку, таблиць обліку робочого часу, наказів про встановлення доплат і надбавок, виплати інших заохочувальних та компенсаційних виплат тощо відповідно до вимог Положення про оплату праці АТ «АБ «РАДАБАНК».

2.3. Укладені з членами Правління контракти мають містити відомості про:

- 1) використання Банком у своїй діяльності результатів наданих членом Правління послуг;
- 2) відсутність обставин, які відповідно до законодавства перешкоджають зайняттю членом Правління цієї посади;
- 3) обов'язок члена Правління розкривати інформацію про наявність у нього конфлікту інтересів та/або наявність правочину, щодо якого у члена Правління є заінтересованість;
- 4) структуру винагороди, яка підлягатиме сплаті члену Правління (основна фіксована винагорода, змінна винагорода та інші виплати та компенсації);
- 5) періодичність виплати члену Правління;
- 6) обставини, за наявності яких винагорода не виплачується;
- 7) умови, що дозволяють Банку вимагати повернення змінної складової винагороди (додаткової заробітної праці), 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 Правління протягом фінансового року;
- 9) Інші відомості, які впливають на розмір, порядок або періодичність виплати винагороди члену Правління.

2.4. Примірники оригіналів укладених з членами Правління договорів зберігаються в особовій справі члена Правління в підрозділі персоналу та праці.

### **3. МЕТА ТА ОСНОВНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ**

3.1. Наглядова рада Банку встановлює винагороду членам Правління Банку, беручи до уваги їх функції, цілі, стратегію Банку та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників. Для кожного члена Правління призначається справедлива та відповідна винагорода, яка прозоро визначена політикою Банку щодо оплати праці, що міститься у колективному договорі Банку.

3.2. Винагорода виплачується членам Правління за виконання виробничих завдань і посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи. Винагорода членів Правління також пов'язана з робочими завданнями кожного члена Правління, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим критеріям, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи членів Правління.

3.3. При визначенні розміру фонду винагороди Наглядова рада керується такими принципами:

- 1) Винагорода має бути справедливою і зваженою компенсацією членам Правління за їх діяльність в інтересах Банку;
- 2) Структура фонду має бути прозорою і доступною для розуміння Наглядової ради та акціонерів;
- 3) Величина фонду має бути співвіднесена з довгостроковими інтересами Банку.

3.4. Прийняття рішення щодо схем винагороди (основна та додаткова заробітна плата) за досягнутими результатами повинно ґрунтуватися на виконанні, зокрема, критеріях оцінки Правління та кожного із його членів відповідно, у тому числі самооцінки.

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

- 1) Процес оцінки діяльності Правління банку має кілька цілей, серед яких: поліпшення роботи, звітності та ефективності Правління банку;
- 2) залучення інвестицій;
- 3) поліпшення позицій Банку на фінансовому ринку;
- 4) визначення нових пріоритетних цілей.

3.6. Також метою оцінки роботи членів Правління Банку є визначення ефективності забезпечення результатів роботи відповідно до розподілу їх функціональних обов'язків в межах повноважень, визначених Статутом, Положенням про Правління та наказом про персональний розподіл функцій і повноважень членів Правління Банку.

3.7. Наглядова рада Банку при встановленні винагороди членам Правління Банку може приймати до уваги термін їх безперервної роботи в Банку.

### **4. СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ та ІНШІ ЗАСАДИ**

4.1. Виплата винагороди членам Правління складається з:

- фіксована винагорода – заробітна плата згідно з штатним розписом.  
- змінна винагорода – індивідуальна винагорода – додаткова заробітна плата (премії, винагороди за результатами діяльності, заохочувальні виплати, надбавки тощо), рішення про яку приймається згідно з внутрішнім положенням про оплату праці за виконання виробничих завдань і функцій;

- змінна винагорода за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій – індивідуальна винагорода – додаткова заробітна плата – відображає послідовне та виважене, з огляду на ризики, виконання обов'язків. Рішення щодо виплати змінної частини винагороди за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій приймається Наглядовою радою з урахуванням прийнятих членом Правління рішень, що вплинули на рівень ризиків і результатів такого прийняття. Розмір змінної складової за результатами фінансового року не може

перевищувати 30% від фіксованої винагороди за рік або за фактично відпрацьований період, якщо член Правління призначений на посаду менш, ніж рік тому. Змінна складова може бути відстрочена на період часу, необхідний для оцінювання ефективності виконання обов'язків Правління. Виплати у випадку припинення трудових відносин не здійснюються, якщо відносини припиняються в результаті незадовільної роботи, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про результати незадовільної роботи членів Правління приймається Наглядовою радою.

4.2. Винагорода за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій розраховується у відповідності до затвердженої методики.

4.3. Розмір винагороди за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій може бути збільшено чи зменшено залежно від особистих результатів роботи члена Правління.

4.4. Індивідуальна винагорода за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій виплачується на підставі наказу Голови Правління, який готується секретарем Наглядової ради згідно з відповідним рішенням Наглядової ради.

4.5. Підставою для нарахування і виплати індивідуальної винагороди за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій є це Положення, Колективний договір та посадова інструкція / контракт з членом Правління.

## **5. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ.**

5.1. За результатами фінансового року протягом 30 днів після затвердження звіту Правління про діяльність та фінансового звіту за попередній фінансовий рік Наглядова рада Банку за подачею голови Правління затверджує звіт про винагороду членів Правління Банку. Звіт про винагороду Правління затверджується Наглядовою радою починаючи з 2020 року.

5.2. Звіт про винагороду членів Правління банку містить інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління банку своїх функцій та включає інформацію про:

- 1) фактичну присутність на засіданнях Правління Банку (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;
- 2) рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників і учасників;
- 3) рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Правління;
- 4) повідомлені членом Правління випадки про наявний у нього конфлікт інтересів;
- 5) підтвержені факти неприйнятної поведінки члена Правління (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;
- 6) наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди за підсумками роботи члена Правління.

5.3. Інформацію про 1 – 4 підпункти п.5.4. готує секретар Правління та надає голові Правління в строк до 01 лютого року, наступного за звітним.

5.4. Винагорода виплачується одночасно з виплатою заробітної плати за місяць у якому затверджено звіт.

## **5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

6.1. Положення визначає політику Банку щодо порядку і умов виплати винагороди членам Правління Банку за підсумками їх роботи за відповідний період, терміни виплати винагороди.

6.2. Положення затверджується Наглядовою радою Банку і може бути змінено та доповнено лише Наглядовою радою Банку.

6.3. Положення вводиться в дію наказ голови Правління з дати, вказаній у відповідному рішенні Наглядової ради.

6.4. У разі внесення змін до законодавства вимоги Положення діють виключно в частині, яка не суперечить внесеним змінам.

6.5. Розрахунок змінної частини винагороди за 2019 рік, здійснюється за період з 01.05.2019 р. по 31.12.2019 р.