

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Рішенням Наглядової Ради
АТ «АБ «РАДАБАНК»

протокол №230421-3 від 23.04.2021р.

Голова Наглядової Ради
_____ Т.І. Городницька

ПОГОДЖЕНО:

Рішенням Правління АТ «АБ «РАДАБАНК»

Протокол № 22042021/1 від 22.04.2021р.

Голова Правління

_____ А.В.Грігель.

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду членів Правління
АТ «АБ «РАДАБАНК»

м. Дніпро
2021 р.

ПОГОДЖЕНО:	
Посада	П.І.Б.
Головний бухгалтер	Ахе А.Т.
Начальник фінансово-аналітичного управління	Ісаєва Т.В.
Начальник управління ризик-менеджменту	Коваленко А.С.
Начальник відділу корпоративного забезпечення	Портна С.В.
Начальник департаменту комплаєнс	Синиця О.Г.
Начальник управління персоналу та праці	Яковлева І.В.
Начальник загальноправового відділу	Журавльов О.А.
Відповідальний розробник:	
Начальник управління методології та адміністративної підтримки	Лачко О.А.

Наявність електронних підписів в СЕД зазначених посадових осіб підтверджую
Провідний фахівець управління
методології та адміністративної підтримки
АТ «АБ «РАДАБАНК» _____ Павлова С.Г.

	№ і дата наказу про введення в дію	Дата введення в дію	№ і дата рішення Наглядової Ради про затвердження змін
Набрання чинності			
Зміни:			

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення визначає політику Банку щодо порядку і умов виплати винагороди членам Правління Банку за підсумками їх роботи за відповідний період, терміни виплати винагороди.
- 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. Положення визначає політику Банку щодо порядку і умов виплати винагороди членам Наглядової ради за підсумками їх роботи за відповідний період, терміни виплати винагороди.
- 1.3. Положення забезпечує членам Правління прозорість і відкритість принципів, згідно з якими планується їхня діяльність, оцінюється результативність роботи та виплачується матеріальна винагорода.
- 1.4. Порядок і умови виплати винагороди членам Правління Банку визначається цим Положенням, Положенням про Правління, а також цивільно-правовим договором (контрактом), що укладаються з кожним членом Правління Банку та затверджуються Наглядовою радою Банку.
- 1.5. Положення про винагороду членів Правління АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «АБ «РАДАБАНК» (далі - Положення та Банк відповідно) 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.
- 1.6. У разі змін законодавства вимоги Положення діють виключно в частині, яка не суперечить внесеним змінам.
- 1.7. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:
 - 1) винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління за виконання покладених на нього посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом органу управління та Банком контракту або рішенням Наглядової ради ;
 - 2) виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом Правління за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його повноважень [якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті)];
 - 4) програма стимулювання - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління 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);
 - 5) система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Правління, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;
 - 6) система негрошового стимулювання - сукупність заходів Банку з надання членам Правління в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;

2. ТРУДОВІ ДОГОВОРИ (КОНТРАКТИ) З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ

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

1.2. 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».

Строки виплати винагороди встановлюються внутрішніми нормативними документами щодо плати праці та трудовими договорами (контрактами).

1.3. 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.

1.4. Договір з членом Правління укладається на строк його повноважень. Договір набуває чинності з моменту його підписання Банком та членом Правління та може бути достроково припинений у разі дострокового припинення повноважень члена Правління в порядку та у випадках визначених Статутом та законодавством України.

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

3. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЩОДО КРИТЕРІЇВ 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. 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.

3.4. Критерії оцінки Правління 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.

- 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.

3.5. 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.

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

4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ ТА ІНШІ ЗАСАДИ

4.1. 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.

4.2. Виплата винагороди членам Правління складається з:

4.2.1. фіксована винагорода - заробітна плата згідно з штатним розписом.

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

- має наперед визначений розмір;
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління в організаційній структурі Банку та рівню його відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Банком, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління його функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;
- 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.

4.1.2. 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;

4.1.3. 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.

Розмір винагороди встановлюється Наглядовою радою. За результатами розгляду Звіту про діяльність Правління, з урахуванням прийнятих членом ради рішень, що вплинули на рівень ризиків і результатів такого прийняття, який зокрема містить результати щорічної оцінки ефективності діяльності Правління, проведеної відповідно до вимог Положення про проведення оцінки та самооцінки діяльності Правління.

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.

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

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. Винагорода виплачується одночасно з виплатою заробітної плати за місяць у якому затверджено звіт, окрім випадків, коли звіт був затверджений Наглядовою радою після 25 числа. В цьому випадку виплата здійснюється наступного місяця одночасно з виплатою заробітної плати.

4.5. Зовнішня оцінка виплати винагороди в Банку не здійснюється, але Наглядова рада може ініціювати проведення періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди в Банку.

5. КОМПЕНСАЦІЯ ВИТРАТ, СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ТА ІНШІ ВИДИ СТИМУЛЮВАННЯ

5.1. Компенсація усіх витрат, понесених Головою та Членами Правління, при виконанні ними своїх функціональних обов'язків, здійснюється в повному обсязі у випадках, прямо передбачених законодавством України та в порядку, визначеному внутрішніми документами Банку.

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

5.3. Соціальний пакет, що є складовою програми стимулювання членів Правління, включає: 1) добровільне медичне страхування (безперервне страхування здоров'я) членів Правління та членів їх сімей (за їх бажанням) за рахунок Банку у порядку, розмірах та на таких же умовах, що передбачені для усіх інших працівників Банку.

2) надання членам Правління матеріальної допомоги у випадках та розмірах, визначених внутрішніми нормативними документами Банку або окремим рішенням Ради.

5.4. У випадку наявності фінансової можливості у Банку, частиною програми

стимулювання членів Правління може бути компенсація витрат на використання автомобіля у службових цілях. За наявності відповідних підстав Рада приймає окреме рішення про встановлення та порядок виплати такої компенсації.

5.5. Члени Правління можуть отримувати інші заохочувальні виплати за рішенням Ради.

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

5.7. Виплати зі звільнення в Банку не передбачені.

5.8. Участь в програмі пенсійного забезпечення не передбачена.

6. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ.

5.1. Правлінням Банку щороку готується звіт про винагороду Членів Правління. Обов'язок щодо підготовки матеріалів і збір інформації покладається на уповноважену Правлінням особу.

5.2. Звіт про винагороду погоджується Правлінням та затверджується Наглядовою радою протягом 30 днів після затвердження звіту Правління про діяльність та фінансового звіту за попередній фінансовий рік.

5.3. Наглядова рада може 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 неправильною/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
- визначення розміру виплат зі звільнення.

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

5.5. Банк розміщує звіт про винагороду, виплачену членам Правління в повному обсязі протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці <https://www.radabank.com.ua> в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

5.6. Відповідальність за розміщення інформації несе секретар Правління Банку.

5.7. Банк розміщує звіт про винагороду, виплачену членам Правління в повному обсязі протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці <https://www.radabank.com.ua> в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою Радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Положення погоджується Правлінням та затверджується Наглядовою радою Банку після його попереднього узгодження ступними підрозділами:

- департаментом комлаєнс

- управлінням ризик-менеджменту
- управлінням персоналу та праці
- фінансово-аналітичним управлінням
- головним бухгалтером
- відповідним юридичним підрозділом.

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