

**АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «АКЦІОНЕРНИЙ БАНК
«РАДАБАНК»**

ЗАТВЕРДЖЕНО:
рішенням Наглядової Ради
АТ «АБ «РАДАБАНК»
від 08.04.2025 р. протокол №080425-1

Голова Наглядової Ради



АТ «АБ «РАДАБАНК»
Тетяна ГОРОДНИЦЬКА

ПОГОДЖЕНО:
Рішенням Правління
АТ «АБ «РАДАБАНК»
від 31.03.2025 р. протокол №31032025/1

В.о. Голови Правління
АТ «АБ «РАДАБАНК»



Віктор ЦИКАЛЮК

**ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду
членів Правління та впливових осіб
АТ«АБ «РАДАБАНК»**

Версія документа: 2.0.
Дата набрання чинності 09.04.2025 р.

м. Дніпро,
2025 рік

Зміст

1.	Введення.....	3
2.	Загальні положення.....	3
3.	Трудові договори/ контракти з членами Правління, впливовими особами.....	5
4.	Розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду.....	6
5.	Основні засади щодо критеріїв оцінки діяльності членів Правління, впливових осіб.....	7
6.	ЗАГАЛЬНІ ПІДХОДИ ТА ОСНОВНІ ЗАСАДИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ.....	8
7.	Компенсація витрат, соціальний пакет та інші програми стимулювання.....	11
8.	ОСОБЛИВОСТІ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ.....	12
8.5.	Змінна винагорода членів Правління може змінюватися Наглядовою радою після розгляду звіту за результатами діяльності Банку.....	12
9.	ОСОБЛИВОСТІ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ.....	12
10.	ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ.....	13
11.	Заключні положення.....	14
12.	Додатки.....	15

1. Введення.

Положення про винагороду членів Правління та впливових осіб АТ «АБ «РАДАБАНК» (далі - Положення) визначає основні засади системи винагороди членів Правління та впливових осіб Банку, складові винагороди, структуру винагороди, терміни виплати винагороди, порядок розрахунку змінної частини винагороди за підсумками роботи за відповідний період.

2. Загальні положення.

2.1. Положення розроблено з метою забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей Банку. Банк розвиває, підтримує та оцінює компетентність працівників Банку, встановлює підходи щодо їх винагороди та стимулювання з метою досягнення цілей діяльності Банку, з обов'язковим дотриманням цілей системи внутрішнього контролю

2.2. Положення визначає принципи політики винагороди в Банку членів Правління та впливових осіб 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.

2.3. Положення визначає основні засади виплати Банком членам Правління та впливовим особам винагороди та забезпечує членам Правління, впливовим особам прозорість, зрозумілість і відкритість принципів, згідно з якими оцінюється результативність роботи та виплачується матеріальна винагорода.

2.4. Положення визначає загальні підходи, принципи і основні елементи системи винагороди для членів Правління та впливових осіб, складові винагороди, структуру такої винагороди, передбачає стимулювати членів Правління та впливових осіб діяти в інтересах Банку, не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень ризик-апетиту, сприяти функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками, бути спрямованими на забезпечення сталого розвитку, повинно узгоджуватися зі стратегією Банку, враховуючи те, що розмір винагороди визначається з урахуванням не допущення дискримінації та необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

2.5. Положення відповідає створеній у Банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, кодексу поведінки (етики) Банку.

2.6. Вимоги Положення є чіткими, прозорими, зрозумілими, легкими для розуміння та моніторингу дотримання.

2.7. Порядок і умови виплати винагороди членам Правління, впливовим особам визначається цим Положенням, Положенням про Правління, Політикою винагороди, а також цивільно-правовим договором (контрактом), що укладаються з кожним членом Правління, впливовою особою Банку.

2.8. Положення про винагороду членів Правління, впливових осіб АТ «АБ «РАДАБАНК» (далі - Положення та Банк відповідно) розроблено відповідно до чинного законодавства України, в тому числі нормативно-правових актів НБУ, Статуту, Положення про Правління Банку, Кодексу корпоративного управління Банку, Кодексу поведінки (етики), Політики винагороди, інших внутрішніх документів Банку. Інші внутрішні документи Банку, що регламентують питання виплати винагороди членам Правління та впливовим особам, повинні узгоджуватись із вимогами цього Положення.

2.9. Вимоги Положення є обов'язковими для виконання членами Правління, впливовими особами.

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

2.11. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

1) винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління, впливової особи за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління, такою впливовою особою та Банком договору (контракту) або рішенням Наглядової ради;

2) виплати зі звільнення - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом Правління, впливовою особою за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень [якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті)];

3) впливова особа - керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний ризик-менеджер, головний комплаєнс-менеджер, керівник окремого підрозділу із запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення, якщо керівник/менеджер не є членом Правління, інша особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку (крім члена органу управління);

4) змінна винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою;

5) особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, - особа, яка визначається на підставі якісних і кількісних критеріїв, визначених Політикою винагороди АТ «АБ «РАДАБАНК»;

6) підрозділи контролю - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту;

6) політика винагороди - система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління та впливових осіб;

7) програма стимулювання - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління, впливової особи 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);

8) система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Правління, впливових осіб, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

9) система негрошового стимулювання - сукупність заходів Банку з надання членам Правління, впливовим особам в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги.

10) фіксована винагорода - складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка:

грунтується на заздалегідь визначених критеріях;

має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і працівником, або штатного розпису Банку;

відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
не залежить від результатів діяльності Банку;
може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління, впливовою особою його (її) функцій у Банку;
не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

3. Трудові договори/ контракти з членами Правління, впливовими особами.

3.1. З членам Правління укладання трудових договорів (контрактів) здійснюється згідно з законодавством України.

3.2. Обов'язок щодо укладання/не укладання трудових договорів (контрактів) з впливовими особами, умови та строк дії цих договорів визначається:

- Законодавством - для керівників підрозділів контролю;
- Наглядовою радою - для інших впливових осіб, які за структурою безпосередньо підпорядковані Наглядовій раді;
- Головою Правління - для інших впливових осіб.

3.3. Контракт від імені Банку підписує Голова Правління або особа, визначена Наглядовою радою, та на умовах, затверджених Наглядовою радою.

3.4. Укладені з членами Правління, керівниками підрозділів контролю контракти додатково мають містити відомості про:

- 1) використання Банком у своїй діяльності результатів наданих членом Правління, впливовою особою послуг;
- 2) відсутність обставин, які відповідно до законодавства перешкоджають зайняттю членом Правління, впливовою особою цієї посади;
- 3) обов'язок члена Правління, впливової особи розкривати інформацію про наявність у нього конфлікту інтересів та/або наявність правочину, щодо якого у члена Правління, впливової особи є заінтересованість;
- 4) структуру винагороди, яка підлягатиме сплаті члену Правління, впливовій особі (основна фіксована винагорода, змінна винагорода та інші виплати та компенсації);
- 5) періодичність виплати винагороди члену Правління, впливовій особі;
- 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 Правління, впливової особи протягом фінансового року;
- 9) використання рахунку умовного зберігання (ескроу) для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди;
- 10) визначення розміру виплат зі звільнення та/або компенсації за заборону конкуренції після припинення виконання функцій члена Правління Банку та розірвання трудового договору (в разі їх наявності, за окремим рішенням Наглядової ради);

- 11) обсяг відомостей, що містяться у звіті про винагороду, та обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені;
- 12) інші відомості, які впливають на розмір, порядок або періодичність виплати винагороди члену Правління, впливовій особі.

3.5. Трудові договори з іншими впливовими особами мають містити відомості про використання рахунку умовного зберігання (ескроу) для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди. З цією метою, а також з метою виконання інших вимог НБУ під час оформлення документів про прийом на роботу та протягом 1 місяця після затвердження переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, Управління оплати праці та кадрового менеджменту організовує підписання:

- Згоди впливових осіб з умовами винагороди (Додаток 1).

3.6. Договір з членом Правління, впливовою особою укладається на строк його (її) повноважень. Договір набуває чинності з моменту його підписання Банком та членом Правління, впливовою особою та може бути достроково припинений у разі дострокового припинення повноважень члена Правління, впливової особи в порядку та у випадках, визначених Статутом та законодавством України.

3.7. Примірники оригіналів укладених з членами Правління, впливовими особами договорів (контрактів) зберігаються в особовій справі члена Правління, впливової особи в департаменті організаційного розвитку і управління персоналом.

4. Розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду

4.1. Наглядовою радою затверджується визначення та кожна зміна фіксованої винагороди вказаних осіб:

- 1) членів Правління
- 2) керівника підрозділу внутрішнього аудиту;
- 3) головного комплаєнс-менеджера;
- 4) головного ризик менеджера;
- 5) працівників підрозділів, підпорядкованих Наглядовій раді.

4.2. Фіксовану винагороду головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера і відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку додатково контролює Комітет з винагороди.

4.3. Фіксовану винагороду керівника підрозділу внутрішнього аудиту контролює Комітет з питань аудиту.

4.4. Фіксовану винагороду впливових осіб, крім осіб, зазначених в п. 4.1., встановлює Правління, але, за необхідністю, таке право може бути передано голові Правління відповідним рішенням Правління або окремим ВНД.

4.5. Умови (підстави) здійснення виплати та розмір змінної винагороди затверджує, приймає рішення про виплату/відстрочення скасування, повернення вже виплаченої винагороди повернення тощо:

- Наглядова Рада Банку - для підрозділів, визначених в п.4.1., за рекомендацією Комітету з винагороди, а для керівника підрозділу внутрішнього аудиту - за рекомендацією Комітету з питань аудиту.

- для впливових осіб, крім осіб визначених в п.4.1., - Правління Банку. За необхідністю, таке право може бути передано голові Правління відповідним рішенням Правління або окремим ВНД.

- 4.6. Наглядова рада може прийняти рішення про змінну винагороду, у тому числі:
- виплату змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку). Частка змінної винагороди та період відстрочення визначається Наглядовою радою;
 - повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) змінної винагороди (у тому числі у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;
 - тимчасову зміну винагороди в разі надзвичайних і непередбачених обставин, відмінних від перерахованих вище, які вимагають консервативного підходу до змінної винагороди;
 - визначення розміру виплат зі звільнення.

5. Основні засади щодо критеріїв оцінки діяльності членів Правління, впливових осіб.

5.1. Прийняття рішення щодо схем винагороди (змінної винагороди) за досягнутими результатами ґрунтується на виконанні, зокрема, критеріїв оцінки Правління та кожного із його членів, впливової особи відповідно, у тому числі самооцінки.

5.2. Критерії оцінки Правління, впливової особи Банку сприяють довготерміновому стабільному розвитку і можуть включати в себе поєднання кількісних та якісних (нефінансових) показників, а також перевірку результатів роботи, інтерв'ю, а також самооцінку.

5.3. Процес оцінки діяльності Правління, впливових осіб Банку має кілька цілей, серед яких: поліпшення роботи, звітності та ефективності Правління, впливових осіб Банку; залучення інвестицій; поліпшення позицій Банку на фінансовому ринку; визначення нових пріоритетних цілей.

5.4. Також метою оцінки роботи членів Правління, впливових осіб Банку є визначення ефективності забезпечення результатів роботи відповідно до розподілу їх функціональних обов'язків в межах повноважень, визначених Статутом, Положенням про Правління, Положеннями про відповідні підрозділи та наказом про персональний розподіл функцій і повноважень членів Правління Банку та іншими внутрішніми нормативними документами.

5.5. Методи, порядок, критерії оцінки членів Правління та впливових осіб здійснюється у відповідності до ВНД щодо цього питання.

5.6. Характер і призначення конкретних критеріїв оцінки ефективності для окремих впливових осіб може бути різний і може залежати від обсягу їх обов'язків та сфери діяльності.

5.7. Під час оцінки діяльності визначається, чи протягом періоду оцінки, який дорівнює, зокрема, чотирьом останнім рокам, мали місце передумови для зменшення змінної винагороди за цей період оцінки (тобто платежів відстроченої винагороди), використовуючи схему оцінки визначену окремими внутрішніми нормативними документами.

6. ЗАГАЛЬНІ ПІДХОДИ ТА ОСНОВНІ ЗАСАДИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

6.1. Грошова винагорода сплачується в національній валюті України - гривні, шляхом безготівкового переказу на поточні, в тому числі з використанням електронних платіжних засобів, рахунки членів Правління та Впливових осіб, відкриті у банках України або шляхом виплати через касу Банку.

6.2. При здійсненні виплати грошової винагороди Банк, відповідно до законодавства України, із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, що утримуються при виплаті доходу фізичним особам.

6.3. Винагорода виплачується членам Правління, впливовим особам за виконання виробничих завдань і посадових обов'язків, підвищення ефективності і якості роботи. Винагорода членів Правління, впливових осіб також пов'язана з їх робочими завданнями, 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, впливових осіб.

6.4. Розмір винагороди Голови та членів Правління, впливових осіб, визначається з урахуванням їх функції, цілі, стратегії Банку та ринкових умов та з метою залучення і збереження кваліфікованих працівників.

6.5. Виплата винагороди здійснюється з дати обрання (призначення) на посади Голови, членів Правління, впливових осіб. Строки виплати винагороди встановлюються колективним договором, внутрішніми нормативними документами щодо оплати праці та трудовими договорами (контрактами).

6.6. Заробітна плата виплачується двічі на місяць у строки встановлені Колективним договором.

6.7. Відповідно до чинного законодавства України, розмір місячної заробітної плати не повинен бути меншим, ніж встановлена законодавством мінімальна заробітна плата, за умови, що член Правління повністю відпрацював певну кількість робочих годин за певний період та виконав норми праці.

6.8. Винагорода членів органу Правління, впливових осіб встановлюється з урахуванням їх функцій, цілей, стратегії Банку та має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

6.9. В Банку встановлена система грошової винагороди членів Правління та Впливових осіб, що передбачає поєднання Фіксованої та Змінної винагороди:

1. Фіксована винагорода:

- фіксована базова заробітна плата - включає нарахування за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, посадових обов'язків)

- відповідні додаткові виплати та пільги - включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством;

2. Змінна винагорода:

- премії, заохочувальні виплати тощо, які встановлюються окремими рішеннями відповідно до розподілу повноважень. До них належать виплати у формі винагород: премії до свят, 13 зарплата, премії за виконання важливих та особливо важливих завдань, одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат), щорічні винагороди за вислугу років (п'ять, десять, п'ятнадцять, двадцять, двадцять п'ять років) тощо.

- винагорода за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій - індивідуальна винагорода, яка відображає послідовне та виважене, з огляду на ризики, виконання обов'язків.

6.10. При визначенні розміру фіксованої винагороди використовуються наступні критерії, порядок розрахунку грошової винагороди та порядок оцінки виконання відповідних критеріїв:

- це винагорода за такі критерії, як кваліфікація, навички та досвід, які член Правління або впливова особа приносить Банку;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і працівником, або штатного розпису Банку та є ключовим і первинним елементом компенсації і відображає важливість кожної окремої посади та функцій відповідного члена Правління та впливової особи;
- розмір фіксованої оплати має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди;
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
- не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- 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.

6.11. При визначенні розміру змінної винагороди використовуються наступні критерії:

- грошова винагорода у вигляді змінної винагороди є довільним (не гарантованим) елементом винагороди, який дає можливість Банку виплачувати членам Правління та впливовим особам додаткову винагороду за їхні результати роботи та поведінку.
- працівники не мають договірних прав на отримання будь-якого елемента або частини змінної винагороди і будь-яке таке призначення виплати змінної винагороди в певному році здійснюється виключно на розсуд Банку та відповідно до чинних законодавчих вимог, що діють у відповідний час, та/або рішення Наглядової ради.
- у той же час змінна винагорода дозволяє Банку диференціювати індивідуальні внески та керувати поведінкою та етикою за допомогою системи стимулів, яка може позитивно вплинути на культуру та досягнення стратегічних цілей Банку та застосовувати наслідки за падіння нижче стандартів надання послуг, поведінки та етики, зменшуючи змінну винагороду, зберігаючи при цьому гнучкість компенсаційних витрат і захищаючи безпеку та надійність Банку.
- під час визначення змінної винагороди за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій в структурі винагороди пов'язується ця змінна частка з виконанням завдань, визначених на довгострокову і короткострокову перспективу. Також змінна винагорода членів Правління Банку пов'язується з робочими завданнями кожного члена Правління Банку, ступенем відповідальності та обсягу, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим індексам, що розглядаються як важливі під час проведення оцінки роботи кожного члена Правління Банку.
- розмір змінної винагороди членів Правління Банку може змінюватися на величину коригувального коефіцієнта залежно від ступеня досягнення цілей, визначених та затверджених Наглядовою радою.

6.12. Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди Банк використовує рахунок умовного зберігання (ескроу).

6.13. Обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди визначається окремим ВНД, при цьому змінна винагорода членів Правління, впливових осіб за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.

6.14. Змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

6.15. Змінна винагорода члену Правління, впливовій особі за відповідний фінансовий рік виплачується з дотриманням таких вимог:

- здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;
- відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

6.16. На підставі обґрунтованого судження може бути обраний альтернативний до визначеного в п.п.4.5. та 4.6. цього Положення підхід виплати членам Правління / впливовим особам змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

- здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошима;
- відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

6.17. 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 200000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття рішення про таке нарахування.

6.18. Період відстрочення починається з дня виплати члену Правління / впливовій особі невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю виплачена або коли сума відстроченої 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.

6.19. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

- 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);
- повної виплати в кінці періоду відстрочення.

6.20. Банк під час здійснення виплат працівникам відстроченої змінної винагороди повинен продовжувати оцінювати результати своєї діяльності, діяльності структурного підрозділу, діяльності працівників і враховувати ці результати під час здійснення відповідних виплат.

6.21. Вимога відстрочення не застосовується, якщо розмір належної до виплати за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату прийняття

рішення про таке нарахування, за умови, що призначена для нарахування за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

6.22. Участь в програмі пенсійного забезпечення, а також додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію членів Правління, впливових осіб) в Банку не передбачені.

6.23. Виплата змінної винагороди здійснюється за умови досягнення Членами Правління, впливовими особами визначених критеріїв та показників.

6.24. У випадку розірвання трудового договору у зв'язку із порушенням обов'язків за трудовим договором, висунення Національним банком вимоги про заміну/припинення повноважень (звільнення) особи, припинення повноважень (звільнення) особи після відповідної вимоги іншого державного органу - Члену Правління, впливовій особі не належить до виплати змінна винагорода (як нарахована, встановлена, але не виплачена, так і ненарахована і невстановлена).

7. Компенсація витрат, соціальний пакет та інші програми стимулювання.

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

7.2. Пропозиція позарплатних виплат спрямована на забезпечення в Банку трудових відносин, що сприяють створенню належної атмосфери в робочому середовищі, підвищенню мотивації.

7.3. Виплати фінансує або співфінансує роботодавець (Банк).

7.4. Соціальний пакет, що є складовою програми стимулювання членів Правління, впливових осіб, включає:

1) добровільне медичне страхування (безперервне страхування здоров'я) членів Правління, впливових осіб 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, впливовим особам матеріальної допомоги у випадках та розмірах, визначених внутрішніми нормативними документами Банку або окремим рішенням Наглядової ради.

7.5. Обсяг виплат, враховуючи правові умови та фінансові можливості, може включати:

- пропозицію розвитку на основі наданих навчань,
- форми підтримки здорового та активного способу життя,
- ініціативи, що дозволяють збалансувати особисте і професійне життя,
- пропозиції та акції для працівників, пов'язані з пропозицією контрагентів і клієнтів Банку,
- програми лояльності для працівників,
- фінансування транспортних витрат та витрат на проживання, пов'язаних з виконанням обов'язків працівника;
- тощо.

Додаткові вимоги щодо впровадження програм стимулювання можуть бути викладені у окремих ВНД.

7.6. У випадку наявності фінансової можливості у Банку, частиною програми стимулювання членів Правління, впливових осіб може бути компенсація витрат на використання автомобіля у службових цілях. За наявності відповідних підстав Наглядова рада приймає окреме рішення про встановлення та порядок виплати такої компенсації.

7.7. Члени Правління, впливові особи можуть отримувати інші заохочувальні виплати за рішенням Наглядової ради.

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

8. ОСОБЛИВОСТІ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ

8.1. Підходи Банку до винагороди членів Правління базуються на таких основних принципах:

- ефективне управління ризиками та внутрішнього контролю;
- відповідність системи винагороди стратегічним цілям Банку;
- уникнення конфлікту інтересів;
- уникнення стимулів для прийняття надмірно ризикованих рішень;
- прозорість підходів до визначення винагороди членам Правління;
- періодичний перегляд підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам.

8.2. При визначенні підходів до оплати винагороди членам Правління враховуються:

- повноваження працівників;
- важливість поставлених перед ними завдань;
- рівень професійного досвіду працівників;
- рівень відповідальності за результати своєї діяльності;
- виконання запланованого обсягу прибутку;
- реалізація стратегічної програми розвитку Банку, виконання рішень Загальних Зборів акціонерів та Наглядової ради Банку;
- реалізація політик Банку;
- належне виконання функцій, спрямованих на мінімізацію ризиків, якісне управління діяльністю Банку.

8.3. Наглядова рада Банку може прийняти рішення про виплату членам Правління премій, а саме: квартальних, піврічних, річних, разових. Також Наглядова рада може прийняти рішення про виплату членам Правління премій за реалізовані проекти. Такі премії виплачуються із врахуванням результатів діяльності членів Правління, відсутності фактів порушення членами Правління вимог законодавства України, які регламентують діяльність банків, чи внутрішніх документів. Виплата проводиться за результатами розгляду даного питання на засіданні Наглядової ради Банку.

8.4. У випадку дострокового припинення повноважень члена Правління фіксована частина винагороди виплачується за фактично відпрацьований час. Також у такому разі Наглядовою радою може бути прийняте індивідуальне рішення про здійснення працівнику, що припиняє повноваження члена Правління Банку, оплати змінної частини винагороди із врахуванням ефективності та результатів його діяльності.

8.5. Змінна винагорода членів Правління може змінюватися Наглядовою радою після розгляду звіту за результатами діяльності Банку.

9. ОСОБЛИВОСТІ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ

9.1. При визначенні підходів до оплати винагороди впливовим особам Банку враховуються:

- повноваження працівників;
- важливість поставлених перед ними завдань;
- рівень відповідальності за результати своєї діяльності;
- забезпечення об'єктивної та незалежної оцінки діяльності Банку та надання достовірної звітності Наглядовій раді Банку (для керівників підрозділів контролю).

Підходи Банку до винагороди впливових осіб базуються на наступних основних принципах:

- забезпеченні відповідності системи винагороди стратегічним цілям Банку;
- періодичному перегляді підходів до оплати винагороди та контролю за їх відповідністю встановленим вимогам;
- забезпеченні справедливості винагороди осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку;
- наявності системи стримування та противаг.

9.2. Оплата винагороди керівникам підрозділів контролю здійснюється із врахуванням вимог та обмежень, визначених Політикою винагороди, цим Положенням, вимогами НБУ та з врахуванням підзвітності підрозділів контролю Наглядовій раді Банку.

9.3. Винагорода визначається з врахуванням ефективності їх роботи та не повинна залежати від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю. Оцінка ефективності їх роботи має ґрунтуватися на досягненні їх цілей таким чином, щоб не обмежувати їх незалежність.

За результатами розгляду звітів підрозділів контролю, Наглядова рада Банку, за попереднім розглядом Комітетів Наглядової ради в межах компетенції не рідше одного разу на рік, здійснює оцінку діяльності вказаних підрозділів та їх керівників. Під час оцінки Наглядова рада Банку оцінює наявні ресурси, професійний досвід, а також незалежність працівників.

9.4. На підставі результатів проведеної Наглядовою радою оцінки, Наглядова рада може прийняти рішення про застосування додаткової мотивації (у т.ч. преміювання) керівників підрозділів контролю без врахування результатів діяльності бізнес-підрозділів Банку.

9.5. При виплаті винагороди працівникам, які підпадають під визначені в Політиці винагороди АТ «АБ «РАДАБАНК» якісні та/ або кількісні критерії, Банк керується підходами, які передбачені в розділі 6 цього Положення.

10. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ

10.1. Щороку Банком готується:

- звіт про винагороду Правління - готується департаментом організаційного розвитку і управління персоналом. Обов'язок щодо аналізу результатів перевірок та заходів Національного банку, ФГВФО, Податкової служби тощо, у тому числі щодо впливу діяльності членів Правління на результати такої перевірки, здійснюється підрозділом комплаєнс.
- звіт про винагороду впливових осіб - готується департаментом організаційного розвитку і управління персоналом.

10.2. Наглядова рада Банку затверджує Звіт про винагороду членам Правління Банку. Звіт про винагороду впливових осіб після його розгляду Комітетом з питань винагород.

10.3. Звіт про винагороду містить інформацію та готується відповідно до вимог чинного законодавства України, Статуту Банку, вимог Національного банку України та цього Положення. Наглядовою радою може бути прийнято рішення щодо включення додаткової інформації до звітів про винагороду.

10.4. Інформація щодо сум винагороди (в розрізі фіксованих і змінних її складових) наводиться в звіті сукупно (в цілому)- окремо за всіма членами Правління, окремо за всіма впливовими особами, без деталізації таких сум в розрізі кожного члена Правління/ впливової особи.

10.5. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Правління, впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті. Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж установлено законодавством та цим Положенням.

10.6. Після затвердження Наглядовою радою Звіту про винагороду Правління, копія звіту/витяг з протоколу передається корпоративним секретарем до департаменту організаційного розвитку та управління персоналом. Винагорода за ефективність виконання кожним членом Правління функцій виплачується на підставі наказу Голови Правління, який готується департаментом організаційного розвитку та управління персоналом на підставі відповідного рішення Наглядової ради. Винагорода виплачується одночасно з виплатою заробітної плати за місяць, у якому затверджено звіт про винагороду та прийнято відповідне рішення про її виплату. Виключенням є випадки, коли звіт був затверджений після 25 числа. В цьому випадку виплата здійснюється наступного місяця одночасно з виплатою заробітної плати.

10.7. Корпоративний секретар Банку відповідає за розміщення звіту про винагороду, виплачену членам Правління та впливовим особам Банку протягом звітного фінансового року, на власній веб-сторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Наглядовою радою Банку із забезпеченням можливості їх перегляду.

11. Заключні положення.

11.1. Положення погоджується Правлінням та затверджується Наглядовою радою Банку.

11.2. Положення вводиться в дію наказом Голови Правління з дати, вказаній у відповідному рішенні Наглядової ради.

11.3. За потреби перегляду та внесення змін до Положення такі зміни та доповнення до Положення оформлюються в письмовій формі, погоджуються та затверджуються відповідно до ВНД Банку.

11.4. Прийняття нової редакції Положення автоматично призводить до припинення дії попередньої версії/ редакції документа, якщо інше не указано у відповідному рішенні.

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

11.6. Надання Положення зовнішнім органам, третім особам відбувається з обов'язковим погодженням з підрозділами Банку відповідно до діючих внутрішніх процедур.

11.7. У разі зміни назв структурних підрозділів, які задіяні в процедурах, що описані у Положенні, при незмінності функцій, дане Положення вважається дійсними щодо їх нової назви.

11.8. Банк розміщує Положення на власній вебсторінці <https://www.radabank.com.ua> в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження / внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду. Відповідальність за розміщення інформації несе Корпоративний секретар Банку.

12. Додатки

Номер додатку	Назва додатку
Додаток №1	Згода впливової особи

ЗГОДА
впливової особи (далі – працівник)

Я,

згідно рішення НР АТ «АБ «РАДАБАНК» протокол від _____ № _____, включений до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, підтверджую свою згоду щодо умов виплати винагороди:

1. 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.
2. Змінна винагорода працівника може бути зменшена/скасована навіть до повного позбавлення права на цю винагороду та може бути прийнято рішення про повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди), у випадках, передбачених нормативно-правовими актами Національного банку України та Положенням про винагороду Правління та впливових осіб АТ «АБ «РАДАБАНК».
3. У жодному разі не допускаються власні стратегії хеджування, а також викуп страхування, що стосується винагороди і відповідальності Члена Правління Банку. З метою уникнення сумнівів визначається, що страхування допускається, якщо не має на меті нейтралізувати заходи, прийняті щодо впливових осіб в рамках реалізації окремих принципів винагороди впливових осіб, за наступними типами:
 - цивільно-правової відповідальності працівників на керівних посадах;
 - відповідальності за випуск цінних паперів;
 - життя і здоров'я;
 - втраченої винагороди у зв'язку з непрацездатністю внаслідок захворювання або нещасного випадкудопускаються, якщо не мають на меті нейтралізувати заходи, прийняті щодо Членів Правління Банку.
4. Банк нараховує/ виплачує працівнику змінну винагороду з дотриманням вимог, передбачених нормативно-правовими актами Національного банку України, Політикою винагороди, Положенням про винагороду Правління та впливових осіб АТ «АБ «РАДАБАНК».
5. Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди працівника, Банк використовує рахунок умовного зберігання (ескроу).
6. Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунку та не сплачені працівнику у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) працівника, повертаються Банку.
7. У випадку звільнення у зв'язку із порушенням обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, працівнику не належить до виплати змінна винагорода (як нарахована, встановлена, але не виплачена, так і ненарахована і невстановлена).
8. Впливова особа після розірвання трудового договору може мати право на компенсацію за заборону конкуренції, якщо такі умови визначені в трудових договорах або окремим

рішенням відповідного колегіального органу. Вказана виплата є правом, а не обов'язком щодо виплати.

Також я:

- Зобов'язуюся не передавати третім особам ризику зменшення/ скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків щодо винагороди, що передбачено умовами контракту, укладеного між Банком та Членом Правління Банку.
- Надаю згоду на оприлюднення відомостей про мою винагороду у звіті про винагороду впливових осіб та/або в складі річного звіту емітента, складених відповідно до вимог нормативно - правових актів Національного банку України та Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку України.
- Підтверджую, що ознайомлений з Політикою винагороди АТ «АБ «РАДАБАНК», Положенням про винагороду членів Правління та впливових осіб «АТ «АБ «РАДАБАНК» та в подальшому зобов'язуюсь ознайомлюватись зі всіма змінами, внесеними до вказаних внутрішніх нормативних документів.

дата

підпис

ПІБ