

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

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Рішенням Наглядової Ради
АТ «АБ «РАДАБАНК»
від 17.08.2022р. протокол №170822-2



В.о. Голови Наглядової Ради
Світлана РИЖКОВА

ПОГОДЖЕНО:

Рішенням Правління
АТ «АБ «РАДАБАНК»
від 26.07.2022 р. протокол №26072022/1
Голова Правління



Андрій ГРИГЕЛЬ

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

м. Дніпро,
2022р.

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

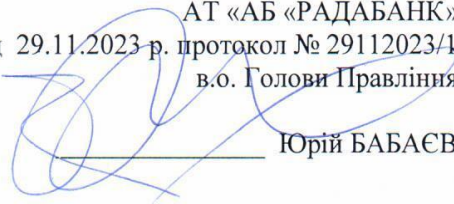
ЗАТВЕРДЖЕНО:

Рішенням Наглядової Ради
АТ «АБ «РАДАБАНК»
від 30.11.2023р. протокол № 301123-4
в.о. Голови Наглядової Ради


Світлана РИЖКОВА

ПОГОДЖЕНО:

Рішенням Правління
АТ «АБ «РАДАБАНК»
від 29.11.2023 р. протокол № 29112023/1
в.о. Голови Правління


Юрій БАБАСОВ

**ЗМІНИ ДО
ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду членів Правління, впливових осіб
АТ «АБ «РАДАБАНК»**

Версія документу: 1.3.
Дата набрання чинності: 01.12.2023 р.

м. Дніпро,
2023р.

Зміст

1.	Введення.	4
2.	Загальні положення.	4
3.	Порядок визначення осіб, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку.	5
4.	Трудові договори (контракти) з членами Правління, впливовими особами.	6
5.	Основні засади щодо критеріїв оцінки діяльності членів Правління, впливових осіб.	7
6.	Структура винагороди та інші складові системи винагороди.	8
8.	Звіт про винагороду та порядок виплати змінної винагороди за ефективність виконання своїх функцій.	10
9.	Прикінцеві положення.	12

1. Введення.

1.1. Положення про винагороду членів Правління, впливових осіб АТ «АБ «РАДАБАНК» (далі - Положення) визначає політику Банку щодо порядку і умов виплати винагороди членам Правління, впливових осіб Банку за підсумками їх роботи за відповідний період, терміни виплати винагороди.

2. Загальні положення.

2.1. Впровадження Положення спрямовано на стимулювання результативності та ефективності роботи членів Правління, впливових осіб через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також діяти в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків. відповідності винагороди цілям, стратегії та загальній ситуації на ринку.

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 застосування Банком:

1) практики фіксованої винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку, досягнення цілей, виконання повноважень (уключаючи таку практику щодо нових працівників);

2) практики змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;

3) виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

2.4. 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.

2.5. Положення орієнтоване на уникнення конфлікту інтересів та недопущення дискримінації.

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

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

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), Положення про винагороду, інших внутрішніх документів Банку.

2.9. З метою оцінки та контролю реалізації політики винагороди в Банку Наглядова рада банку може ініціювати внесення до плану роботи відділу внутрішнього аудиту перевірку щодо реалізації політики винагороди.

2.10. 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) особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, - особа, яка визначається на підставі якісних і кількісних критеріїв згідно з розділом 3 цього Положення;

5) 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.

3. Порядок визначення осіб, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку.

3.1. Щорічно підрозділ персоналу та праці здійснює аналіз штатного розпису станом на 1 січня поточного року на наявність в Банку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику.

3.2. Особи, професійна діяльність яких має значний вплив на загальний профіль ризику Банку, визначається з урахуванням наступних критеріїв:

- здійснення впливу на прийняття рішень, що наражають Банк на значні ризики;

- прийняття управлінських рішень, що можуть призвести до зміни розміру ризиків, суттєвої зміни наявних форм та методів роботи Банку, розміру, бізнес-моделі, масштабу діяльності, видів та складності операцій Банку;
- представлення інтересів Банку, дій від імені Банку з питань, що відносяться до компетенції, в т.ч. у всіх організаціях в Україні з питань що входять до компетенції згідно з наданою довіреністю (в сумі більше).

Також під час оцінки можуть використовуватись наступні критерії:

1. Якісні критерії:

- посада (рівень посади);
- підлеглисть;
- якість управління;
- напрямок діяльності;
- стійкість роботи, стабільність та ін.
- врахування лімітів повноважень

2. Кількісні критерії:

- зріст прибутку Банку;
- оптимізація використання активів;
- зріст рентабельності активів;
- зріст кількості клієнтів (юридичних та фізичних осіб);
- досягнення показників плану;
- відсоток плинності критичних співробітників;
- кількість висунутих ідей для покращення процесів.

3.3. За результатами аналізу до 01 березня року наступного за звітним роком складається та надається на затвердження Наглядовій раді перелік осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику (далі - Перелік). В переліку зазначається ПІБ та посада такої особи. Відповідальний за підготовку переліку є підрозділ персоналу та праці.

3.4. Після затвердження Переліку Банк здійснює повідомлення акціонерам та НБУ про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику.

3.5. Відповідальність за повідомлення корпоративному секретарю про затвердження Переліку несе секретар Наглядової ради.

3.6. Відповідальність за повідомлення акціонерам та НБУ про осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику, несе корпоративний секретар.

4. Трудові договори (контракти) з членами Правління, впливовими особами.

4.1. Обов'язок щодо укладання/не укладання трудових договорів (контрактів) з членами Правління визначається Статутом та/або Положенням про Правління.

4.2. Обов'язок щодо укладання/не укладання трудових договорів (контрактів) з впливовими особами визначається Наглядовою радою.

4.3. Умови та строк дії трудових договорів затверджуються Наглядовою радою Банку.

4.4. Виплата винагороди здійснюється з дати їх обрання (призначення) на посади Голови, членів Правління, впливових осіб на підставі:

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

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

Строки виплати винагороди встановлюються колективним договором, внутрішніми нормативними документами щодо оплати праці та трудовими договорами (контрактами).

4.5. Укладені з членами Правління, впливовими особами контракти 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, впливовою особою розкривати інформацію про наявність у нього конфлікту інтересів та/або наявність правочину, щодо якого у члена Правління, впливовою особою є заінтересованість;
- 4) структуру винагороди, яка підлягатиме сплаті члену Правління, впливової особі (основна фіксована винагорода, змінна винагорода та інші виплати та компенсації);
- 5) періодичність виплати члену Правління, впливової особі;
- 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, впливової особи протягом фінансового року;
- 9) інші відомості, які впливають на розмір, порядок або періодичність виплати винагороди члену Правління, впливової особі.

4.6. 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.

4.7. Примірники оригіналів, укладених з членами Правління, впливовими особами договорів зберігаються в особовій справі члена Правління, впливової особи в підрозділі персоналу та праці.

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

5.1. Наглядова рада Банку встановлює розмір винагороди Голови та членів Правління, впливових осіб, беручи до уваги їх функції, цілі, стратегію Банку та ринкові умови з метою залучення та збереження кваліфікованих працівників. Для кожного з них призначається справедлива та відповідна винагорода, яка прозоро визначена політикою Банку щодо оплати праці.

5.2. 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 робочими завданнями кожного члена Правління, впливової особи, 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.

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

5.4. Критерії оцінки Правління, впливової особи 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.

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.

5.5. 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 внутрішнім нормативними документами.

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

6. Структура винагороди та інші складові системи винагороди.

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

- 1) Винагорода має бути справедливою і зваженою компенсацією членам Правління, впливовим особам за їх діяльність в інтересах Банку та не приймати надмірних ризиків;
- 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) 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.

6.2. Виплата винагороди членам Правління, впливовим особам складається з:

6.2.1. Фіксована винагорода - заробітна плата згідно з штатним розписом, який затверджується Наглядовою радою. Виплачується в строки встановлені Колективним договором з урахуванням вимог Положення про винагороду.

Фіксована винагорода - складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між банком та членом органу управління, впливовою особою, або штатного розпису Банку;

- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Правління, впливової особи в організаційній структурі Банку та рівню його (її) 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, впливовою особою його (її) 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 (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.

6.2.2. Змінна винагорода - складова винагороди члена Правління, впливової особи, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням та Положенням про винагороду.

Змінна винагорода включає такі складові:

1) додаткова заробітна плата члена Правління, впливової особи (премії, винагороди, заохочувальні виплати, надбавки тощо). Рішення приймається Наглядовою радою з урахуванням вимог Положення про винагороду.

2) винагорода за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій - індивідуальна винагорода - відображає послідовне та виважене, з огляду на ризики, виконання обов'язків. Порядок прийняття рішенням та здійснення виплат встановлений розділом 7 цього Положення.

6.3. Розмір змінної складової за результатами фінансового року за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій не може перевищувати 30% від фіксованої винагороди за рік або за фактично відпрацьований період, якщо член Правління призначений на посаду менш, ніж рік тому.

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

6.5. Можливість виплати та розмір винагороди за ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій визначається з урахуванням:

- прийнятих членом Правління, 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.

- фінансового результату діяльності Банку,
- дотримання вимог до капіталу,
- підтримання належного рівня ліквідності.

6.6. Виплати зі звільнення в Банку не передбачені. Але Наглядова рада може прийняти рішення про виплату зі звільнення та її розмір.

7. Компенсація витрат, соціальний пакет та інші види 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. Умови договорів можуть містити додаткові можливості або обмеження щодо компенсації витрат.

7.3. 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 Ради.

7.4. Умовами договорів можуть бути визначені інші програми стимулювання (у грошовій та негрошовій формі).

7.5. 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.

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

7.7. Банк з метою підвищення рівня кваліфікації члена Правління та впливових осіб забезпечує оплату їх участі в освітніх заходах протягом року на загальну суму не більше еквіваленту 3 000 Євро (на кожного члена Правління, впливову особу).

7.8. Участь в програмі пенсійного забезпечення не передбачена.

8. Звіт про винагороду та порядок виплати змінної винагороди за ефективність виконання своїх функцій.

8.1. Щороку Банком готується:

- звіт про винагороду Правління - готується Правлінням. Обов'язок щодо підготовки матеріалів і збір інформації покладається на уповноважену Правлінням особу. 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 корпоративним секретарем. Обов'язок щодо підготовки матеріалів і збір інформації покладається на керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера та осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку.

8.2. Звіт про винагороду Правління та Звіт про винагороду впливових осіб погоджуються Правлінням не пізніше 30 днів після затвердження звіту про оцінку діяльності Правління, звіту про діяльність внутрішнього аудиту за попередній фінансовий рік, але в будь якому разі не пізніше ніж за 45 днів до затвердження річного звіту за попередній фінансовий рік.

8.3. Наглядова рада затверджує Звіт про винагороду членів Правління та Звіт про винагороду впливових осіб за поданням Правління після його попереднього розгляду Комітетом з питань винагород.

8.4. Наглядова рада приймає рішення за результатами розгляду:

- 8.4.1. звіту про оцінку ефективності діяльності Правління,
- 8.4.2. звіту про діяльність головного ризик-менеджера та підрозділу ризик-менеджменту в цілому
- 8.4.3. звіту про діяльність головного комплаєнс-менеджера та підрозділу комплаєнс в цілому
- 8.4.4. звіту про діяльність підрозділу внутрішнього аудиту, у тому числі:
- звіт про роботу Відділу за звітний рік (Звіт про виконання річного плану аудиторських перевірок (аудиту), із наданням підтвердження щодо організаційної незалежності Відділу;
 - звіт щодо виконання Програми забезпечення та підвищення якості внутрішнього аудиту із результатами проведення внутрішньої оцінки (самооцінки) за звітний рік (результати зовнішньої оцінки звітуються після завершення такої оцінки, не рідше одного разу на п'ять років);
 - звіт щодо загальної оцінки системи внутрішнього контролю в складі Звіту про роботу Відділу за звітний рік (Звіт про виконання річного плану аудиторських перевірок (аудиту)).
- 8.5. Наглядова рада за рекомендаціями Комітету з питань винагород може прийняти рішення про:
- 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 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.
- 8.6. Після затвердження Наглядовою радою Звіту про винагороду Правління, копія звіту/витяг з протоколу передається секретарем Наглядової ради до підрозділу персоналу та праці. Винагорода за ефективність виконання кожним членом Правління функцій виплачується на підставі наказу Голови Правління, який готується підрозділом персоналу та праці 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.
- 8.7. Банк розміщує Звіти про винагороду, виплачену членам Правління, впливовим особам в повному обсязі, 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. Відповідальність за розміщення інформації несе секретар Наглядової ради Банку.
- 8.8. 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.
- 8.9. Банк зазначає інформацію про виплати винагороди членам Правління, впливовим особам, що відбулися протягом звітного фінансового року, у своєму річному звіті окремо щодо Правління та впливових осіб із зазначенням:
- сум винагороди за звітний фінансовий рік у розрізі фіксованої та змінної складових і кількості одержувачів;
 - сум несплаченої відкладеної винагороди;

- сум відкладеної винагороди за попередні фінансові роки, виплачених протягом звітного фінансового року. Така інформація має включати дані про суми, зменшені на підставі оцінки результативності;
- виплат під час прийняття на роботу, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат;
- сум виплат під час звільнення, здійснених протягом фінансового року, та кількості одержувачів таких виплат.

Обсяг інформації про винагороду, що підлягає включенню до річного звіту банку, не може бути меншим, ніж встановлено законодавством та цим Положенням.

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

9. Прикінцеві положення.

9.1. Перед наданням на розгляд Правління та Наглядової ради Положення надається на попереднє узгодження наступним підрозділам/особам:

- департаментом комплаєнс
- департаментом ризик-менеджменту
- управлінням персоналу та праці
- фінансово-аналітичним управлінням
- головним бухгалтером
- відповідним юридичним підрозділом
- підрозділ методології.

Положення погоджується Правлінням та затверджується Наглядовою радою Банку.

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

9.3. За потреби перегляду та внесення змін до Положення, такі зміни та доповнення до Положення оформлюються в письмовій формі, погоджуються та затверджуються відповідно до п.9.1. Положення.

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

9.5. 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.

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

9.7. 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.

9.8. 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 секретар Наглядової ради Банку.