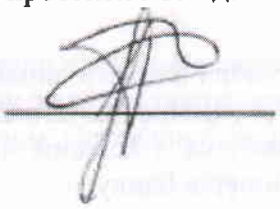
ЗАТВЕРДЖЕНО:
річними Загальними зборами акціонерів
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«АКЦІОНЕРНИЙ БАНК «РАДАБАНК»
дата проведення: 26 квітня 2024р.

протокол №89 дата складання 29 квітня 2024 р.

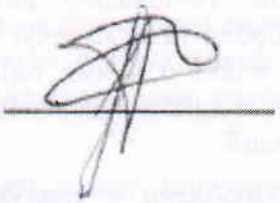


Голова Наглядової ради
Тетяна
ГОРОДНИЦЬКА

Секретар Зборів
Оксана АНТОНЕНКО

ПОГОДЖЕНО:
Наглядовою Радою
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«АКЦІОНЕРНИЙ БАНК «РАДАБАНК»
дата проведення засідання: 22 квітня 2024р.

протокол №220424-1 дата складання 29 квітня 2024 р.



Голова Наглядової ради
Тетяна ГОРОДНИЦЬКА

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

м. Дніпро
2024 р.

1. Введення

1.1. Положення про винагороду членів Наглядової ради АТ «АБ «РАДАБАНК» (далі - Положення) 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 АТ «АБ «РАДАБАНК» (далі - Банк).

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

2. Загальні положення

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

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

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

2.4. У Положенні терміни вживаються в такому значенні:

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

витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

6) **система винагороди** - сукупність заходів стимулювання членів Наглядової ради, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Банку та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

Всі інші терміни, які вживаються в цьому Положенні, застосовуються у значеннях, визначених законодавчими та нормативно-правовими актами України та іншими внутрішніми документами Банку.

3. Основні принципи формування політики винагороди Наглядової ради

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

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

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

3.3. Політика винагороди членів Наглядової ради націлена на:

- забезпечення сталого розвитку, узгодження зі стратегією Банку, сприяння функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та повинна не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;
- заохочення високих індивідуальних результатів діяльності;
- формування відповідальності за досягнення колективних та корпоративних цілей, а також за прийняті протягом відповідних періодів ризики і результати такого прийняття;
- формування стандартів поведінки і роботи, основаних на корпоративних цінностях, що відповідають корпоративній культурі Банку;
- забезпечення та сприяння ефективному управлінню ризиками, досягнення стратегічних цілей Банку.

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

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

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

4. Договори (контракти) з членами Наглядової ради.

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

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

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

1) використання Банком у своїй діяльності результатів наданих членом Наглядової ради послуг;
2) відсутність обставин, які відповідно до законодавства перешкоджають зайняттю членом Наглядової ради цієї посади;
3) обов'язок члена Наглядової ради розкривати інформацію про наявність у нього конфлікту інтересів та/або наявність правочину, щодо якого у члена Наглядової є заінтересованість;
4) структуру винагороди, яка підлягатиме сплаті члену Наглядової ради (основна фіксована винагорода, змінна винагорода та інші виплати та компенсації);
5) періодичність виплати винагороди члену Наглядової ради;
6) обставини, за наявності яких винагорода не виплачується;
7) умови, зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди), а також визначати конкретні критерії для застосування такого зменшення / скасування / повернення змінної винагороди та форми виплати змінної винагороди.;
8) інші відомості, які впливають на розмір, порядок або періодичність виплати винагороди члену Наглядової;
9) умови договору можуть передбачати здійснення виплат у зв'язку з припиненням повноважень Голови та членів Наглядової ради.

За необхідності контракти можуть бути доповнені іншими пунктами.

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

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

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

4.7. Оригінальні примірники укладених з членами Наглядової ради договорів зберігаються у підрозділі бухгалтерії як підстава для нарахування винагороди.

5. Структура винагороди та інші складові системи винагороди.

5.1. Виплата винагороди членам Наглядової ради складається з:

- базової фіксованої частини винагороди;
- змінної частини винагороди.

Фіксована винагорода - складова винагороди члена Наглядової ради, яка одночасно:
- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового договору, укладеного між Банком та членом Наглядової ради;
- відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності, як це передбачено в умовах цивільно-правового договору, укладеного між Банком та членом Наглядової ради;
- не залежить від результатів діяльності Банку;
- може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до змін 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 Наглядової ради Банку його функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

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

5.2. Фіксована винагорода включає:

- основна фіксована винагорода - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених посадових обов'язків та умов договору (оплата послуг);
- додаткова фіксована винагорода - винагорода за виконану роботу понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає: доплати, на гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством /договором;
- програми компенсацій та стимулювання, визначені розділом 6 Положення.

Змінна винагорода включає:

- винагорода з нагоди ювілейних та святкових дат;
- змінна винагорода за підсумками року.

5.3. Змінна винагорода членів Наглядової ради ґрунтується виключно на виконанні членами Наглядової ради функцій контролю, моніторингу та інших функцій, віднесених до компетенції Наглядової ради законодавством України, і досягненні пов'язаних із цими функціями цілей.

5.4. Загальні збори акціонерів приймають рішення про виплату змінної винагороди з урахуванням фінансового стану Банку, результатів діяльності Банку (досягнення запланованих показників діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.

5.5. Загальні збори акціонерів можуть прийняти рішення про зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих / виплачених за/у попередні періоди) у наступних випадках:

1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
2)недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку;
4) Національний банк України прийняв рішення про:
- віднесення Банку до категорії проблемних;
- віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
- відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку.
5) член Наглядової ради:

- був учасником дій або відповідальною за дії / допустив бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку;
- порушив стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки(етики) Банку;
- втратив бездоганну ділову репутацію;
- отримав змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

Також підставою для зменшення / скасування / повернення до 100% змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) якщо член Наглядової ради допустив:
1) істотні порушення зобов'язань за договором,
2) неналежне виконання визначених завдань,
3) істотні проступки в дотриманні вимог законодавства,
4) неприйнятну поведінку стосовно працівників і співробітників Банку, яка порушує правила соціального співіснування.

Строк повернення додаткової винагороди встановлюється Загальними зборами акціонерів.

5.6. У випадку дострокового припинення повноважень у зв'язку із порушенням обов'язків за договором, члену Наглядової ради Банку не належить до виплати змінна винагорода (як нарахована, встановлена, але невиплачена, так і ненарахована і невстановлена).

5.7. Припинення повноважень Голови та членів Наглядової ради Банку:
1) після закінчення періоду, за який розраховується змінна винагорода - не призводить до втрати права на змінну винагороду;
2) протягом періоду за який розраховується змінна винагорода - не призводить до втрати права на пропорційну частину змінної винагороди.

5.8. Членам Наглядової ради:
1) у зв'язку з припиненням виконання повноважень члена Наглядової ради Банку, може бути встановлена виплата у зв'язку із припиненням повноважень (звільнення), крім випадків і розмірів, передбачених законодавством України, у розмірі, що не перевищує трикратної встановленої місячної фіксованої винагороди за останній рік повноважень, за умови, що він є членом Наглядової ради Банку строком не менше, ніж дванадцять місяців до дати припинення повноважень;
2) належить право на компенсацію за заборону конкуренції після припинення виконання повноважень члена Наглядової ради Банку.

Детальна інформація про встановлення компенсації за заборону конкуренції може регулюватись окремими внутрішніми нормативними документами Банку щодо винагороди членів Наглядової ради Банку.

5.9. Для здійснення виплати / відстрочення / зменшення / скасування змінної винагороди членів Наглядової ради використовується рахунок умовного зберігання (ескроу).

5.10. Відсотки, які нараховані за залишками коштів на ескроу-рахунку та не сплачені членам Наглядової ради у зв'язку зі скороченням / скасуванням змінної винагороди (її частин) членів Наглядової ради, повертаються Банку.

5.11. Розмір змінної складової винагороди не може перевищувати 100% від фіксованої винагороди за рік або за фактичний період виконання обов'язків. Змінна складова може бути відстрочена на період часу, необхідний для оцінювання ефективності виконання обов'язків члена Наглядової ради.

5.12. У жодному разі не допускаються власні стратегії хеджування, а також викуп страхування, що стосується винагороди і відповідальності Члена Наглядової ради Банку.

З метою уникнення сумнівів визначається, що страхування:

1) цивільно-правової відповідальності члена Наглядової ради;
2) життя і здоров'я;
3) втраченої винагороди у зв'язку з непрацездатністю внаслідок захворювання або нещасного випадку,

допускаються, якщо не мають на меті нейтралізувати заходи, прийняті щодо членів Наглядової ради Банку.

5.13. Передавання Членами Наглядової ради третім особам ризики зменшення / скасування /повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків (далі - хеджування ризиків щодо винагороди), застосування будь-якої стратегії хеджування або страхування індивідуальної винагороди чи відповідальності, що ставлять під загрозу врегулювання ризиків, закладених в структуру оплати винагороди, суворо заборонено. Відповідна вимога щодо запобігання хеджування ризиків щодо винагороди застосовується до відстроченої змінної винагороди.

5.14. Загальні збори акціонерів приймають рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності.

5.15. Методом встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи Голови та членів Наглядової ради для виплати їм змінної винагороди за звітний період є визначення індивідуальних результатів роботи Голови та членів Наглядової ради - кількість засідань, в яких Голова та члени Наглядової ради взяли участь протягом фінансового року. Змінна винагорода розраховується за наступною формулою:

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

S (1) - розмір винагороди за участь в роботі Наглядової ради
Sбаза - базова частина винагороди, яка встановлюється у розмірі 35 000 грн.
$\sum n$ - кількість засідань Наглядової ради, проведених протягом фінансового року, в яких приймав участь відповідний член Наглядової ради. При цьому:
n = 1, якщо член Наглядової ради був присутнім на засіданні Наглядової ради, яке проводилось в очній формі, або надав до дати проведення засідання Наглядової ради, яке проводилось в заочній формі, заповнені бюлетені з питань порядку денного. Для Голови Наглядової ради цей коефіцієнт дорівнює n = 1,1;
n = 0,5, якщо голова/член Наглядової ради не був присутній на засіданні Наглядової ради, яке проводилось в очній формі, але надав письмову думку з питань порядку денного;
n = 0, якщо голова/член Наглядової ради не був присутній на засідання Наглядової ради, яке проводилось в очній формі, і не надав письмову думку з питань порядку денного, а також не надав до дати проведення засідання в заочній формі заповнені бюлетені з питань порядку денного.
m = загальна кількість засідань Наглядової ради (незалежно від форми їх проведення) протягом фінансового року.

5.16. Члену Наглядової ради виплачується змінна частина винагороди за відповідний фінансовий рік з дотриманням таких вимог:

1) здійснення виплати 50% та більше змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) негрошовими інструментами;

2) відстрочення виплати 40% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки (відстрочена винагорода).

5.17. Загальні збори акціонерів Банку мають право на підставі обґрунтованого судження обрати альтернативний до визначеного в пункті 5.16. цього Положення підхід

виплати члену Наглядової ради змінної винагороди за відповідний фінансовий рік з одночасним виконанням таких умов:

1) здійснення виплати більше ніж 50% змінної винагороди (як відстроченої, так і невідстроченої) грошовими коштами;

2) відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди на період, що становить не менше ніж чотири роки.

5.18. Банк має право не застосовувати обмеження щодо виплати змінної винагороди, визначені в пунктах 5.16. та 5.17. цього Положення до члена Наглядової ради, якщо розмір належної до виплати такому члену Наглядової ради за відповідний фінансовий рік змінної винагороди не перевищує суми, еквівалентної 30000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком України на дату введення в дію Положення, яким встановлений зазначений розмір змінної винагороди, за умови, що призначена для нарахування члену Наглядової ради за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди.

5.19. Період відстрочення починається з дня виплати члену Наглядової ради 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.

5.20. Відстрочена змінна винагорода виплачується шляхом:

1) 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) або

2) повної виплати в кінці періоду відстрочення.

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

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

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

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

5.25. Виплати зі звільнення в Банку не передбачені.

5.26. Участь в програмі пенсійного забезпечення не передбачена.

5.27. У вигляді негрошових інструментів змінна винагорода не виплачується.

5.28. Оцінка політики винагороди здійснюється згідно за вимогами Політики винагороди АТ «АБ «РАДАБАНК», але при цьому Загальні збори акціонерів можуть ініціювати проведення разової або періодичної незалежної зовнішньої оцінки виплати винагороди /політики винагороди в Банку.

6. Програми компенсацій та стимулювання членів Наглядової ради Банку

6.1. Програма стимулювання включає наступні компоненти:

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

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

6.3. Компенсації підлягають наступні витрати:

- витрати, які виникли у зв'язку із участю члена Наглядової ради у засіданнях Наглядової ради та її комітетів, заходах, організованих НБУ, чи інших освітніх заходах, необхідних для підвищення кваліфікації члена Наглядової ради;
- витрати на відрядження у т.ч. транспортні витрати (без встановлення обмежень виду транспорту), витрати на медичну страховку, витрати на проживання, добові витрати у розмірі 0,07 розміру мінімальної заробітної плати встановленої на 1 січня поточного року, а для поїздок за кордон 40 ЕВРО за кожен день виконання членом Наглядової ради своїх обов'язків не за місцем свого постійного перебування (проживання) та інші витрати, що передбачені для компенсації витрат на відрядження працівникам Банку;
- витрати, пов'язані з отриманням професійних консультацій фахівців з питань, що відносяться до компетенції Наглядової ради та її комітетів, та інші обґрунтовані витрати, пов'язані з виконанням повноважень члена Наглядової ради.

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

6.5. Банк з метою підвищення рівня кваліфікації члена Наглядової ради забезпечує оплату їх участі в освітніх заходах не більше п'яти освітніх заходів протягом року на загальну суму не більше еквіваленту 3 000 Євро (на кожного члена Наглядової ради).

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

7. Звіт про винагороду

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

7.2. Загальні збори затверджують Звіт про винагороду членів Наглядової ради за поданням Наглядової ради після його попереднього розгляду Комітетом з питань винагород.

7.3. Звіт про винагороду містить інформацію та готується відповідно до вимог чинного законодавства України, Статуту Банку, вимог Національного банку України та цього Положення. Згода на оприлюднення відомостей, що міститься в звіті про винагороду включається до умов договору з Головою та членами Наглядової ради.

7.4. Обсяг інформації про винагороду членів Наглядової ради, що підлягає включенню до річного звіту Банку, не може бути меншим, ніж обсяг інформації, що містить Звіт про винагороду членів Наглядової ради за відповідний звітний рік.

7.5. Банк розміщує звіт про винагороду, виплачену членам Наглядової ради в повному обсязі протягом звітного фінансового року, на власній веб сторінці https://www.radabank.com.ua в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Загальними зборами

Банку із забезпеченням можливості його перегляду.

7.6. Відповідальність за розміщення інформації несе Корпоративний секретар Банку.

8. Заключні положення

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

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

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

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

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

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

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

8.8. Відповідальність за розміщення інформації несе Корпоративний секретар Банку.