ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Наглядової ради
АТ «РВС БАНК»
Протокол № 21/24 від 19.04.2024р.

ПОГОДЖЕНО
Рішенням Правління
АТ «РВС БАНК»
Протокол № 35/24 від 18.04.2024р.

ПОЛОЖЕННЯ ПРО ВИНАГОРОДУ ГОЛОВИ, ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА ВПЛИВОВИХ ОСІБ АТ «РВС БАНК»

Зареєстровано в реєстрі
нормативних документів
№ 264/24- ВНД від 12.04.2024р.

Київ - 2024

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ 3

2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЗАПРОВАДЖЕНОЇ В БАНКУ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ 5

3. РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ 6

4. ПОРЯДОК ТА УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ, ФОРМИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ 7

5. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ 9

6. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ 10

7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ 11

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду голови, членів Правління та впливових осіб АТ «РВС БАНК» є внутрішнім нормативним документом АТ «РВС «БАНК» (надалі – Положення), визначає основні засади запровадженої в АТ «РВС БАНК» (далі – Банк) системи винагороди голові, членів Правління та впливових осіб, складові та структуру винагороди, критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди, порядок оцінки виконання цих критеріїв, тощо.

1.2. Положеннння розроблене з метою стимулювання результативності та ефективності роботи голови та членів Правління, впливових осіб банку через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди цілям, бізнес-стратегії розвитку, довгостроковим інтересам і стабільності банку, забезпеченню виконання основних напрямків діяльності, прийнятих Наглядовою радою банку.

1.3. Положення розроблене відповідно до чинного законодавства України, зокрема:

- Закону України «Про акціонерні товариства»;
- Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
- Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених рішенням Правління Національного Банку України (надалі – НБУ) від 3.12. 2018 року № 814-рш;
- Положення про політику винагороди в банку, затвердженого рішенням Правління Національного Банку України від 30 листопада 2020 року N 153 (зі змінами);
- Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 11.06.2018р. № 64;
- Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019р. № 88.

1.4. Положення встановлює порядок виплати винагороди голові, членам Правління Банку та впливовим особам за їхню діяльність на посадах, а також встановлює порядок компенсації оплати послуг проїзду та проживання у період виконання ними обв'язків на посадах.

1.5. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

Банк – АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «РВС БАНК»;

винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі голови, членів Правління та впливових осіб за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом органу управління, такою впливовою особою та Банком договору та/або рішенням Наглядової ради – для голови, членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за здійснення фінансового моніторингу, рішенням правління – для всіх інших впливових осіб;

впливова особа – особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику банку, крім члена органу управління;

змінна винагорода - складова винагороди, яка не є фіксованою винагородою згідно з цим Положенням;

Комітет Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РВС БАНК» з питань призначень та винагород (далі - комітет з винагороди) - комітет Наглядової ради з питань визначення винагороди посадовим особам банку, з питань призначень та винагород посадовим особам Банку;

підрозділ – самостійний підрозділ банку, який не входить до складу іншого підрозділу банку;

підрозділи контролю – підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту, підрозділ з фінансового моніторингу;

програма стимулювання - заходи грошового та/або негрошового стимулювання голови, членів Правління та впливових осіб на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що є одним

із компонентів винагороди і може включати соціальний пакет або пільги в грошовій / негрошовій формі (включаючи виплати під час прийняття на роботу / звільнення, забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, додаткові пенсійні виплати, забезпечення службовим автомобілем або компенсацію витрат на користування автомобілем у службових цілях, надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною);

політика винагороди - політика винагороди - система підходів, принципів і способів формування банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди)

система винагороди - сукупність заходів стимулювання, 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;

фіксована винагорода – складова винагороди голови, членів Правління та впливових осіб, яка:

- ґрунтується 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 головою, членами Правління та впливовими особами, його (її) функцій у банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

виплата зі звільнення – компенсаційні виплати, пов’язані з достроковим розірванням договору з головою, членами Правління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором);

Інші терміни, що вживаються в цьому Положенні, використовуються в значеннях, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України (далі - Національний банк).

1.6. Дане Положення є:

- прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів у Банку, не допускає дискримінації;
- відповідає політиці управління ризиками та націлене на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту;
- відповідає вимогам банківського законодавства України, законодавства про акціонерні товариства;
- відповідає створеній у банку системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, кодексу поведінки (етики) Банку.

1.7. Винагорода голови та членів Правління, впливових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

1.8. З метою стимулювання голови та членів Правління, впливових осіб впроваджується програма стимулювання, яка включає заходи грошового стимулювання.

1.9. Банк не проводить періодичні незалежні зовнішні оцінки виплати винагороди в Банку.

1.10. Положення відповідає Політиці винагороди АТ «РВС БАНК», метою якої є встановлення порядку та визначення видів винагород в Банку з урахуванням стратегічних цілей Банку та

Політики управління ризиками, метою якої є недопущення прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту.

2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЗАПРОВАДЖЕНОЇ В БАНКУ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ

2.1. Банку запроваджена система винагороди, складовими якої є фіксована та змінна винагороди.

2.2. Фіксована винагорода

2.2.1. Голова та члени Правління банку, впливові особи за виконання своїх обов'язків отримують щомісячну фіксовану винагороду.

2.2.2. Розмір щомісячної фіксованої винагороди встановлюється рішенням Наглядової рнади/Правлінням банку, та не може бути нижчим за встановлену мінімальну заробітну плату.

2.2.3. Фіксована винагорода встановлюється в розмірі достатньому 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.

2.2.4. Фіксована винагорода, повинна відображати рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника.

2.2.5. Виплата щомісячної винагороди здійснюється одночасно з виплатою заробітної плати усім іншим категоріям працівників Банку за відповідний період. У випадку дострокового припинення повноважень голови, членів Правління, впливовогї особи винагорода виплачується за фактично відпрацьований час.

2.2.6. Рішення про зміну розміру винагороди голові, членам Правління Банку, впливовими особами приймається Наглядовою радою/Правлінням банку.

2.3. Змінна винагорода

2.3.1. Голові, членам Правління, впливовим особам може виплачуватися змінна частина винагороди у вигляді премії.

2.3.2. Змінна винагорода голови та членів Правління, впливових осіб ґрунтується виключно на виконанні зазначеними працівниками функцій, віднесених до їх компетенції законодавством України, і досягненні пов'язаних із цими функціями цілей.

2.3.3. Рішення про нарахування/ виплату змінної винагороди приймається 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.

2.3.4. Виплата змінної винагороди має бути розумно обгрунтованою стосовно аналогічних ринкових умов виплати винагороди.

2.3.5. При встановленні змінної винагороди враховуються вимоги стосовно управління ризиками та результати, яких досягли Правління банку як колегіальний орган в цілому та члени Правління банку, впливові особи кожен окремо.

2.3.6. Сума винагороди голови, членів Правління, впливових осіб визначається на основі комбінування банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та сумарних результатів діяльності банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності таких працівників враховує кількісні та якісні критерії.

2.3.7. Наглядова рада при встановленні змінної винагороди керівнику та працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру, головному комплаєнс-менеджеру, відповідальному працівнику за здійснення фінансового моніторингу, корпоративному секретарю керується принципом, згідно якого змінна винагорода має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за працівником, досягненні

пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення Банком чи іншимим структурними підрозділами позитивних показників діяльності

2.3.8. У разі прийняття рішення щодо відстрочення виплати змінної винагороди, період відстрочення починається з дня виплати голові, члену Правління банку, впливовим особам, невідстроченої змінної винагороди та закінчується, коли змінна винагорода повністю йому 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.

2.4. В Банку не застосовується системи негрошового стимулювання голови та членів Правління, впливових осіб.

3. РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ

3.1. Комітет Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РВС БАНК» з питань призначень та винагород (далі – Комітет) здійснює:

1) винесення Наглядовій раді пропозицій щодо винагороди для голови, членів Правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, а також корпоративного секретаря;

2) надає рекомендації Наглядовій раді з питань формування системи винагороди та забезпечення відповідності винагороди культурі управління ризиками, стратегії Банку, затвердженій схильності Банку до ризиків, фінансовим результатам і системі внутрішнього контролю, а також вимогам законодавства України з метою врахування Наглядовою радою під час формування системи винагороди як інтересів отримувачів винагороди, так і довгострокових інтересів учасників Банку, інвесторів та інших зацікавлених осіб;

3) здійснює оцінку практики виплати винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними, й узгодження цих виплат із фінансовим станом банку та його перспективами.

3.2. Наглядовою радою приймається рішення щодо призначення винагороди та встановлюється її розмір для голови та членів Правління банку, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, а також корпоративного секретаря та рекомендацій Комітету.

3.3. Правлінням банку приймається рішення щодо призначення змінної винагороди та становлюється її розмір впливовим особом, що не визначені в пункті **3.2.** розділу **3** цього Положення та іншим працівникам банку.

3.4. Наглядовою радою/Правлінням банку також приймаюся рішення щодо:

- виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати (з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Банку);

- повернення (відшкодування) 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 (у разі встановлення таких виплат).

3.5. Виплата змінної винагороди здійснюється після прийняття рішення щодо її виплати.

3.6. Наглядова рада/Правління банку мають право прийняти рішення щодо компенсації (відшкодування) Банку збитків, що виникли внаслідок його дій або бездіяльності голови, членів Правління банку та впливової особи.

3.7. Сума винагороди (фіксована та змінна) голові та членам Правління банку, впливовим особам підлягає оподаткуванню: при здійсненні виплати грошової винагороди, Банк із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори та обов'язкові платежі, що утримуються з виплати доходу фізичним особам відповідно до чинного законодавства

України.

3.8. Рішенням Наглядової ради/Правлінням банку може встановлюватися інший порядок виплати винагороди голові, членам Правління банку, впливовим особам.

3.9. Банк не здійснює додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію) голові та членами Правління банку, впливовим особам.

3.10. Для здійснення виплат змінної винагороди [включаючи часткову виплату, відстрочення, скорочення/скасування виплати змінної винагороди (її частини)] в Банку використовується система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).

4. ПОРЯДОК ТА УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ, ФОРМИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ

4.1. Банк може укладати з головою та членами Правління банку, керівниками підрозділів контролю, строкові трудові договори (контракти) на строк їх обрання рішенням Наглядової ради/Правлінням банку.

4.2. В строкових трудових договорах (контрактах) встановлюються умови виплати винагороди голові та членам Правління банку, керівникам підрозділів контролю. Також умовами цих договорів передбачаються в тому числі, але не виключно:

- ефективні механізми запобігання передаванню третім особам ризиків зменшення/скасування/умови повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків;
- умови часткової виплати, відстрочення, скорочення / скасування змінної винагороди (її частин);
- умови виплати винагороди при звільненні, уразі її запровадження;
- умови повернення головою та членами Правління банку, керівниками підрозділів контролю виплаченої змінної винагороди (її частин);
- обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені.

4.3. Встановлення змінної винагороди, відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків Банку виконання обов'язків, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків голови та членів Правління, впливових осіб.

4.4. Банк під час оцінювання результатів діяльності члена Правління банку враховує кількісні та якісні критерії оцінки.

4.5. Голові та членам Правління Банку змінна винагорода може виплачуватись щоквартально, за умови позитивного фінансового результату Банку і виконання мінімум ще одного показника ефективності діяльності Правління:

- виконання/перевиконання показників бізнес-плану Банку;
- належні результати перевірки контролюючих органів (відсутність заходів впливу, штрафів і т.п.);
- реалізація проектів або запуск нових продуктів/послуг;
- покращення оцінки SREP;
- значні досягнення в роботі;
- продаж непрофільних та/чи непрацюючих, проблемних активів, що знаходяться на балансі Банку;
- удосконалення бізнес-процесів;
- автоматизація процесів.

4.6. Працівникам підрозділів контролю змінна винагорода може виплачуватись щоквартально за поданням рекомендацій керівниками підрозділів контролю в рамках затвердженого бюджету та за умови досягнення встановлених критеріїв, а саме:

4.6.1. критерії оцінки керівника та працівників підрозділу Департаменту внутрішнього аудиту зазначаються в їх посадових інструкціях та включають наступні якісні та кількісні показники:

- повнота виконання річного плану перевірок;
- ступінь виконання рекомендацій за результатами перевірок;
- внутрішня оцінка якості діяльності Департменту внутрішнього аудиту;
- оцінка діяльності Департаменту внутрішнього аудиту Правлінням банку;
- підвищення кваліфікації працівників Департаменту внутрішнього аудиту.

4.6.2. критерії оцінки працівників Управління комплаєнс – контролю, головного комплаєнс-менеджера зазначаються в їх посадових інструкціях та включають наступні якісні та кількісні показники:

- до якісних показників належать: наявність професійних дипломів/сертифікатів, самоосвіта, участь в навчальних заходах, участь в засіданнях колегіальних органів, відповідність кваліфікаційним вимогам, залучення до участі в робочих групах, тимчасових комісіях, проектах, залучення до розробки внутрішніх документів відповідно до завдань наданих підрозділу, надання роз'яснень та консультацій підрозділам та керівникам банку, ініціативність, виконання наданих завдань в установлені строки тощо;
- до кількісних показників належать: пропозиції щодо зменшення ймовірності комплаєнс-ризиків, кількість днів/годин відсутності на роботі з різних причин (крім щорічної та додаткової відпустки згідно законодавства), дотримання затвердженого бюджету тощо.

4.6.3. критерії оцінки працівників Департаменту управління ризиками, головного ризик-менеджера зазначаються в їх посадових інструкціях та включають наступні якісні та кількісні показники:

- до якісних показників належать: наявність професійних дипломів/сертифікатів, самоосвіта, участь в навчальних заходах, участь в засіданнях колегіальних органів, відповідність кваліфікаційним вимогам, залучення до участі в робочих групах, тимчасових комісіях, проектах, залучення до розробки внутрішніх документів відповідно до завдань наданих підрозділу, надання роз'яснень та консультацій підрозділам та керівникам Банку, ініціативність, виконання наданих завдань в установлені строки тощо;
- до кількісних показників належать: пропозиції щодо зменшення ймовірності ризиків, своєчасне виявлення ризиків, пом'якшення впливу ризиків на фінансовий стан, капітал та ліквідність банку, тощо.

4.6.4. критерії оцінки відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, працівників Департаменту фінансового моніторингу зазначаються в їх посадових інструкціях та включають наступні якісні та кількісні показники:

- до якісних показників належать: наявність професійних дипломів/сертифікатів, самоосвіта, участь в навчальних заходах, участь в засіданнях колегіальних органів, відповідність кваліфікаційним вимогам, залучення до участі в робочих групах, тимчасових комісіях, проектах, залучення до розробки внутрішніх документів відповідно до завдань наданих підрозділу, надання роз'яснень та консультацій підрозділам та керівникам банку, ініціативність, виконання наданих завдань в установлені строки, тощо;
- до кількісних показників надежать: пропозиції щодо зменшення ймовірності ризиків з фінансового моніторингу, запобіганя використанню послуг та продуктів Банку для проведення клієнтами фінансових операцій з метою запобігання відмиванню доходів та фінансування тероризму, виявлення операцій, що підлягають фінансовому моніторингу та їх аналіз, відсутність зауваженні, штрафів, санкцій зі сторона регулюючих органів , тощо.

4.7. Змінна винагорода працівників підрозділів контролю переважно базується на досягнутих ними результатах роботи та не залежить від результатів роботи бізнес-підрозділів, які є об'єктом їх контролю.

4.8. Критерії оцінки корпоративного секретаря визначені в Положенні про службу корпоративного секретаря АТ «РВС БАНК» та в посадових інструкціях.

4.9. Для прийняття рішення з виплати винагороди керівнику та працівникам підрозділу внутрішнього аудиту, головному ризик-менеджеру, головному комплаєнс-менеджеру, відповідальному працівнику за проведення фінансового моніторингу, корпоративному

секретарю, працівник Департаменту кадрового менеджменту до 10 числа місяця, в якому заплановані такі виплати подає Комітету з винагород інформацію з обґрунтуванням підстав для отримання змінної винагороди за попередній квартал.

4.10. Комітет з винагороди розглядає подані матеріали протягом 10 робочих днів і надає свої рекомендації щодо розміру винагороди і виплати такої винагороди на розгляд Наглядової Ради. Наглядова рада приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового стану Банку, дотримання пруденційних нормативів.

4.11. Впливовим особам (окрім керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, корпоративного секретаря) та іншим працівникам банку може бути призначена змінна винагорода рішенням голови Правління банку.

4.12. Змінна винагорода впливовим особам (окрім керівників та працівників підрозділів контролю, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, корпоративного секретаря) та інших працівників банку впроваджується у вигляді індивідуальних карт фінансової мотивації, які містять якісні та/чи кількісні критерії оцінки роботи таких працівників. Критерії оцінки розробляють підпорядкованим працівникам керівники структурних підрозділів/кураторам напрямків із залученням Департаменту кадрового менеджменту. Виплата змінної винагороди цим працівникам здійснюється на щомісячній основі. Індивідулальні карти фінансової мотивації зазначеним працівникам затверджуються наказом Голова Правління.

4.13. В разі, якщо призначена змінна винагорода голови та членів Правління банку, впливових осіб за відповідний фінансовий рік не перевищує суми, еквівалентної 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору за одночасної умови, що призначена для нарахування за цей рік змінна винагорода не перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди – виплати змінної винагороди здійснюється в грошовій формі без відстрочення виплати.

4.14. В разі якщо змінна винагорода голови та членів Правління, впливових осіб за відповідний фінансовий рік перевищує суму, еквівалентну 30 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення договору, та перевищує 50% від розміру фіксованої винагороди – виплати на підставі обгрунтованого судження Наглядової ради/Правління банку здійснюється з одночасним виконанням таких умов:

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

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

4.15. При цьому Наглядовою радою приймається рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди голові, члену Правління, впливововій особі за відповідний фінансовий рік на період не менше ніж чотири роки, якщо розмір нарахованої їм змінної винагороди становить не менше суми, еквівалентної 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

4.16. Для здійснення виплати/відстрочення/зменшення/скасування змінної винагороди може використовуватися система управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).

5. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ

5.1. Департамент кадрового забезпечення готує Звіт про винагороду голови та членів Правління банку, впливових осіб (далі - Звіт про винагороду).

5.2. Звіт про винагороду містить інформацію щодо:

1) суми винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені голові, членам Правління банкку, впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі);
2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
3) інформації щодо застосування/незастосування негрошових інструментів;
4) фактів використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої голові, членам Правління банку, впливовим особам змінної винагороди;
5) виявлених Банком порушень умов положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

5.3. Звіт про винагороду додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:
1) фактичної присутності голови, члена Правління банку на засіданнях ради та її комітетів (у разі їх створення), до складу яких голова, член Правління банку входить, або причини його відсутності;
2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки голови, члена Правління банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди голові, члену Правління банку;
3) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди голові, члена Правління банку.

5.4. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь голові, членів Правління банку, впливових осіб у звітному фінансовому році:
1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення банком відповідних виплат.

5.5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій голові, членам Правління банку, (із зазначенням сум і відсоткових ставок). Наглядова рада затверджує Звіт про винагороду за поданням Правління банку.

5.6. Банк розміщує Звіти про винагороду, виплачену голові та членам Правління банку, впливовим особам протягом звітного фінансового року, на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня їх затвердження із забезпеченням можливості їх перегляду із дотриманням вимог законодавства стосовно конфіденційності, зокрема щодо персональних даних.

5.7. Відповідальний за своєчасним розміщенням Звіту про винагороду на власній вебсторінці в мережі Інтернет є Корпоративний секретар.

6. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

6.1. Контроль за проведенням процесу винагороди здійснюється послідовно на всіх етапах їх проведення.

6.2. Банк, відповідно до вимог Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління НБУ від 02.07.2019 року, № 88 в рамках організації системи внутрішнього контролю, що ґрунтується на розподілі обов'язків, застосовує модель трьох ліній захисту при організації контролю проведення процесу застосування винагороди.

6.3. Перша лінія захисту забезпечується на рівні бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки діяльності Банку, Департаменту кадрового менеджменту та Правління банку та включає попередній, поточний і подальший контроль.

6.4. Керівники структурних підрозділів несуть відповідальність за своєчасне надання документів для виплати винагороди.

Голова Правління Банку несе відповідальність за:

- забезпечення виплати винагороди відповідно до чинного законодавства України та цього Положення та інших відповідних внутрішніх документів Банку, що регламентують порядок виплати винагороди;
- своєчасне затвердження та підписання документів, що є підставою для виплати винагороди.

Головний бухгалтер Банку несе відповідальність за забезпечення своєчасної виплати винагороди.

6.5. Департамент кадрового менеджменту несе відповідальність за своєчасний повний облік документів для виплати винагороди за формою та у порядку, визначеному кадровим документообігом.

6.6. Друга лінія захисту забезпечується Департаментом управління ризиками та Управлінням комплаєнс-контролю, мінімальні вимоги щодо діяльності яких встановлені в Положенням про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого рішенням Правління від 11.06. 2018 року № 64 та в порядку, визначеному Положенням про внутрішній контроль АТ «РВС БАНК». Ці підрозділи забезпечують впевненість керівників Банку, що впроваджені першою лінією захисту заходи з контролю та управління ризиками були розроблені та функціонують належним чином.

6.7. Комітет в винагороди здійснює оцінку практики виплати винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними, й узгодження цих виплат із фінансовим станом банку та його перспективами.

6.8. Департаментом внутрішнього аудиту забезпечується третя лінія захисту шляхом здійснення незалежної оцінки ефективності діяльності першої та другої ліній захисту та загальної оцінки ефективності системи винагороди, визначеному внутрішніми документами Банку щодо проведення внутрішнього аудиту.

6.9. Задля належного управління процесом винагороди керівники підрозділів Банку відстежують ефективність дії індивідуальних карт мотивації та пунктів, що зазначені в ній, в розрізі досягнення поставлених цілей, чи покращилися результати роботи і продуктивність працівника, чи карти мотивації відповідають вектору інтересів Банку і мотивують працівника на кращі результати та надають інформацію щодо ефективності дії мотивації до Департаменту кадрового менеджменту не рідше ніж один раз на шість місяців.

6.10. Департамент кадрового менеджменту готує та надає звіти щодо ефективності політики винагороди **не рідше одного разу на рік**.

6.11. Звіт про винагороду голови, членів Правління, та впливових осіб складається щороку, затверджується та оприлюднюється у порядку, передбаченому цим Положенням та іншими внутрішніми нормативними документами Банку, які регламентують порядок виплати винагороди впливовим особам.

7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Наглядова рада затверджує дане Положення за поданням Правління банку після його попереднього розгляду Комітетом.

7.2. За наявності пропозицій щодо внесення змін до цього Положення, Правління банку забезпечує надання Наглядовій раді опису пропонованих змін до системи винагороди порівняно з попереднім роком (періодом).

7.3. Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення на засіденні Наглядової ради.

7.4. Банк розміщує дане Положення на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення до них змін із забезпеченням можливості їх перегляду. Відповідальним за розміщення Полоежння власній вебсторінці Банку є корпоративний секретар.

7.5. У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення діючому законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України або діючій редакції Статуту Банку це Положення діє лише в тій частині, яка не суперечить діючому законодавству України, нормативно-правовим актам Національного Банку України або діючій редакції Статуту Банку.

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ

Положення про винагороду голови, членів Правління та впливових осіб

АТ «РВС БАНК»

АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РВС БАНК»

Власник (Розробник) документу: Департамент кадрового менеджменту

Директор Департаменту кадрового менеджменту	**Підпис***	Леся ВОЙТЕНКО

ПОГОДЖЕНО:

Посада	Підпис	ПІБ
Директор Департаменту управління ризиками	**Підпис***	Оксана ЗЕЛЕНА
Директор Юридичного департаменту	**Підпис***	Наталія УЩАПІВСЬКА
Заступник начальника Управління методології	**Підпис***	Ірина БАБІЙ
начальника Управління комплаєнс-контролю	**Підпис***	Наталія ХРОПАТА
Головний бухгалтер, член Правління	**Підпис***	Олена БУРДІНА

*підписи проставляються в електронному вигляді в СЕД АСКОД згідно відповідних налаштувань