



RwSbank
Respect with Stability


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.

ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»
(нова редакція)

Зареєстровано в реєстрі
нормативних документів
№ 259/24-ВНД від 04.04.2024р.


Київ – 2024

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0

Стор. 2/12

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
2. РЕАЛІЗАЦІЯ БАНКОМ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ.....	5
3. ПОРЯДОК ТА КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ	8
4. ПОРЯДОК ТА КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ СУТТЄВИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ В БАНКУ	10
5. ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ	10
6. ІНШІ ВИНАГОРОДИ	11
6. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	12
7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	14

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0
		Стор. 3/12

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика винагороди в АТ «РВС БАНК» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом АТ «РВС БАНК» (надалі – Банк), який встановлює порядок та визначає види винагород в Банку. Система винагороди Банку забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, ураховує стратегічні цілі Банку, сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

1.2. Політика розроблена 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.

1.3. Основні задачі Політики:

- інформування працівників про систему винагород в Банку;
- підвищення лояльності персоналу;
- підвищення ефективності роботи кожного працівника Банку та його колегіальних органів.

1.4. Політика ґрунтується на положеннях Директиви Європейського Парламенту і Ради 2013/36/ЄС від 26 червня 2013 року про доступ до діяльності кредитних установ і пруденційний нагляд за кредитними установами та інвестиційними фірмами, про внесення змін до Директиви 2002/87/ЄС та про скасування директив 2006/48/ЄС та 2006/49/ЄС, Регламенту Європейського Парламенту і Ради (ЄС) N 575/2013 від 26 червня 2013 року про пруденційні вимоги для кредитних установ та про внесення змін до Регламенту (ЄС) N 648/2012, Делегованого Регламенту Комісії (ЄС) 2021/923 від 25 березня 2021 року, що доповнює Директиву Європейського Парламенту і Ради 2013/36/ЄС стосовно нормативних технічних стандартів, що встановлюють критерії для визначення відповідальності керівників, функцій контролю, суттєвих структурних підрозділів та значного впливу на профіль ризику суттєвого структурного підрозділу та для ідентифікації співробітників або категорій персоналу, чия професійна діяльність має вплив на профіль ризику установи, який є таким же значним, як і співробітників або категорій персоналу, зазначених у статті 92(3) цієї Директиви, Підсумкового звіту Європейського органу банківського нагляду про Настанови політики щодо забезпечення належної оплати праці відповідно до Директиви 2013/36/ЄС (EBA/GL/2021/04, 02 липня 2021 року) та встановлює вимоги до політики винагороди, а також вимоги до положень і звітів про винагороду членів Наглядової ради та Правління Банку, інших осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, з якими укладено цивільно-правові, трудові договори, контракти.

1.5. Визначення та реалізація Політики винагороди в Банку здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, системної важливості Банку, дотримання/виконання стратегії Банку, бізнес-плану, бюджету та Декларації схильності до

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0

Стор. 4/12

ризиків. Процедури, визначені Політикою чіткі, задокументовані та прозорі, легкі для розуміння та моніторингу дотримання.

1.6. Основні принципи формування Політики винагороди в Банку наступні:

- Принцип реальності та відчутності. Заохочення повинно бути бажаним, значимим та реально досяжним для працівника. Стимулюючі дії повинні підвищувати ефективність роботи працівника, відповідати його власним цілям та співпадати із цілями організації.
- Принцип доступності: стимули зрозумілі, вимірні, справедливі.
- Принцип прозорості: кожен працівник повинен знати свої критерії мотивації й за бажанням орієнтуватися в критеріях суміжних та вищих посад, щоб мати можливість заміщати колег та усвідомлювати перспективи переходу на вищий посадовий рівень.
- Принцип мінімізації розриву: існує тісний зв'язок «виконав – отримав винагороду».

1.7. Політика винагороди та її реалізація в Банку:

- спрямована на забезпечення сталого розвитку, узгоджуватися зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень;
- є гендерно нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.

1.8. У цій Політиці терміни вживаються в такому значенні:

Банк – АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «РВС БАНК».

Винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання працівників Банку, в т.ч. члена ради чи правління (далі - член органу управління), 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 органу управління, такою впливовою особою та банком договору та/або рішенням загальних зборів учасників (акціонерів) банку (далі - загальні збори)/вищого органу державного банку - для членів ради, рішенням ради - для членів правління, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, рішенням правління - для всіх інших впливових осіб.

Виплати зі звільнення – компенсаційні виплати пов'язані з достроковим розірванням цивільно-правового договору або трудового договору (контракту) з членом органу управління, впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його/її діяльності після припинення його/її повноважень, або звільнення якщо такі виплати та обмеження передбачені у відповідному договорі (контракті) та/або законодавстві та/або договорі про розірвання трудового договору.


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 АТ «РВС БАНК» з питань призначень та винагород (далі - комітет з винагороди) - комітет Наглядової ради з питань корпоративного управління, винагород та призначень.

Особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку - працівник Банку, який відповідає будь-якому з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених у розділі 3 цієї Політики.

Підрозділи контролю - підрозділ з управління ризиками, підрозділ контролю за дотриманням норм (комплаєнс) і підрозділ внутрішнього аудиту.

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0

Програма стимулювання - заходи грошового та/або негрошового стимулювання працівників Банку, члена органу управління, впливової особи 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 - 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 працівників Банку, члена органу управління, впливової особи, 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 особою його (її) функцій у Банку;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

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


2. РЕАЛІЗАЦІЯ БАНКОМ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ

2.1. Наглядова рада визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає та у визначеному нею порядку здійснює оцінку та контроль за реалізацією політики винагороди, яка має визначати критерії для:

- встановлення фіксованої винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки працівника;
- встановлення змінної винагороди, яка відображає послідовне та виважене з урахуванням ризиків банку виконання обов'язків, досягнення цілей, а також результат, що перевищує вимоги посадових обов'язків працівника;
- застосування порядку скасування/повернення нарахованої/виплаченої змінної винагороди за/у попередні періоди.

2.2. Банк у разі встановлення змінної винагороди керується такими принципами:

- сума винагороди працівника визначається на основі комбінування Банком оцінки результатів діяльності цього працівника, відповідного структурного підрозділу та

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0

Стор. 6/12

сумарних результатів діяльності Банку (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Банку). Банк під час оцінювання результатів діяльності працівника враховує кількісні та якісні критерії;

- оцінювання результатів діяльності здійснюється Банком за період щонайменше чотири роки з метою забезпечення достатнього часу для реалізації ризиків і розподілення виплат змінної винагороди частинами на період, який враховує стратегію Банку, бізнес-цикл Банку (коливання пропозиції грошей і банківських кредитів, наданих для інвестицій або споживання) та бізнес-ризиків, притаманні діяльності Банку;
- змінна винагорода членів Наглядової ради та працівників, які здійснюють свою діяльність у підрозділах контролю, має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за відповідним органом/підрозділом, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від досягнення банком чи підрозділами першої лінії захисту позитивних показників діяльності.

2.3. Банк нараховує/виплачує змінну винагороду членам органів управління, впливовим особам 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.


2.4. Банк на підставі обґрунтованого судження з урахуванням стратегії Банку визначає в внутрішніх документах критерії сталого розвитку, показники фінансового стану, результатів діяльності Банку, структурного підрозділу та відповідного працівника, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою.

2.5. Для членів органів управління, впливових осіб передбачається зменшення/скасування/повернення до 100 % змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди), відповідно до таких критеріїв:

- погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку;
- недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку;
- наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку.
- Національний банк прийняв рішення про:
 1. віднесення Банку до категорії проблемних;
 2. віднесення Банку до категорії неплатоспроможних;
 3. відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;
 4. виведення з ринку системно важливого банку з підстав, визначених пунктом 15 розділу VII «Прикінцеві положення» Закону України «Про банки і банківську діяльність»;
- член органу управління/впливова особа:
 1. був (була) учасником дій або відповідальним (-ою) за дії/допустив (-ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат банку;
 2. порушив (-ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки (етики) Банку;
 3. втратив (-ла) бездоганну ділову репутацію;
 4. отримав (-ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

2.6. Банк приймає 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.

2.7. Рішенням Загальних зборів акціонерів Банку встановлюється розмір винагороди Голови та членів Наглядової ради. Змінна частина винагороди голови та членів Наглядової

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0
		Стор. 7/12

ради виплачується не частіше одного разу на рік за результатами оцінки ефективності діяльності членів Наглядової Ради.

2.8. Рішенням Наглядової ради встановлюється розмір винагороди Голови та членів Правління Банку, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника Банку за проведення фінансового моніторингу, корпоративного секретаря, а також періодичність виплат змінної винагороди зазначеним працівникам.

2.9. Рішенням Правління Банку встановлюється розмір винагороди інших працівників Банку, якщо інше не передбачено законодавством України та/або статутом Банку.

2.10. Виплата змінної винагороди працівникам Банку, що підпорядковуються Правлінню Банку здійснюється відповідно до результатів, що встановлені в індивідуальній карті фінансової мотивації, яка містить якісні та/або кількісні показники і базується на діях, операціях, завданнях, які виконує працівник Банку. Порядок створення і погодження індивідуальних карт фінансової мотивації для працівників Банку, виплата цієї змінної винагороди працівників визначається окремими внутрішніми нормативними документами Банку.

2.11. Змінна винагорода члена органу управління / впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди працівника за цей рік.

2.12. Банк не використовує негрошові інструменти під час виплати змінної винагороди.

2.13. В разі, якщо призначена змінна винагорода членів органів управління / впливової особи 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.


2.14. В разі якщо змінна винагорода членів органів управління / впливової особи 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 обґрунтованого судження Загальних зборів акціонерів/Наглядової ради 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.

При цьому Загальні збори акціонерів/Наглядова рада приймає рішення про відстрочення виплати 60% та більше змінної винагороди члена органу управління / 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 200 000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування.

2.15. Виплати зі звільнення члену органу управління/ впливовій особі здійснюються в порядку та розмірі, визначеному умовами цивільно-правових договорів/ трудовому договорі (контракті) чи рішенні відповідного органу якому підпорядковується орган управління/ впливова особа, але не менше розміру передбаченого законодавством України.

2.16. Наглядова рада може прийняти рішення та визначити порядок здійснення виплат члену правління в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень. Наглядова рада або інші уповноважені особи Банку (в залежності

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0
		Стор. 8/12

від підпорядкування відповідної впливової особи) може прийняти рішення та визначити порядок здійснення виплат впливовій особі в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень.

2.17. Політика винагороди та умови договорів, укладених між Банком та членами органів управління, впливовими особами Банку, забороняють передавання членами органів управління, впливовими особами, іншими працівниками Банку третім особам ризиків зменшення/скасування/повернення змінної винагороди за допомогою хеджування або страхування ризиків. Порушення такої заборони передбачають застосування дисциплінарних заходів впливу до працівників Банку.

2.18. Політика та умови договорів, укладених між Банком і членами органів управління, впливовими особами, для здійснення виплати / зменшення / скасування змінної винагороди члена органу управління / впливової особи передбачають використання системи управлінського обліку (включаючи рахунки аналітичного обліку).


3. ПОРЯДОК ТА КРИТЕРІЙ ВИЗНАЧЕННЯ ОСІБ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯКИХ МАЄ ЗНАЧНИЙ ВПЛИВ НА ПРОФІЛЬ РИЗИКУ БАНКУ

3.1. Наглядова рада не рідше одного разу на рік, за поданням Департаменту кадрового менеджменту визначає осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та затверджує їх перелік. Відповідальними за актуальність даного переліку та ініціювання внесення змін є Департамент кадрового менеджменту.

3.2. Банк включає до переліку осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, працівників, які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених в даному розділі цієї Політики.

3.3. Основними якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, є те, що працівник:

- 1) є членом органу управління;
- 2) належить до керівників підрозділів контролю;
- 3) належить до керівників суттєвих структурних підрозділів;
- 4) є головним бухгалтером та/або керівником підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку;
- 5) належить до керівників підрозділів, які виконують функції:
 - юридичного супроводження діяльності банку;
 - фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування;
 - економічного аналізу;
 - запобігання та протидії легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення;
 - управління персоналом;
 - розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди;
 - супроводження інформаційних технологій;
 - забезпечення інформаційної безпеки;
- 6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо впровадження нових продуктів або накладати заборону (вето) на такі рішення;
- 7) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідальним за прийняття, затвердження рішень, зазначених у підпункті **6 пункту 3.3. цього розділу** накладення заборони (вето) на такі рішення;

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0

Стор. 9/12

8) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах **1 - 7 пункту 3.3.** цього розділу.

3.4. Додатковими якісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, щонайменше є те, що працівник:

1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:

- сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої / виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління Банку;
- здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;

2) є керівником підрозділу першої лінії захисту;

3) є членом відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;

4) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

- 0,5 % основного капіталу Банку;
- еквівалента 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);

5) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті **4 пункту 3.4. цього розділу** або накладати заборону (вето) на такі рішення;

6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5 % від основного капіталу банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;

7) є членом комітету, іншого колегіального органу, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті **6 пункту 3.4. цього розділу**, або накладати заборону (вето) на такі рішення;


8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:

- 0,5 % основного капіталу Банку;
- еквівалента 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди;

9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах **1 - 8 пункту 3.4** цього розділу.

3.5. Кількісними критеріями віднесення працівника до осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику банку, щонайменше є:

1) нарахування / виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100000 євро за офіційним курсом гривні

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0
		Стор. 10/12

до іноземних валют, установленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати.

3.6. Банк не рідше одного разу на рік письмово повідомляє акціонерів Банку та Національний банк, (а також на його вимогу) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та їх перелік.

4. ПОРЯДОК ТА КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ СУТТЄВИХ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ В БАНКУ

4.1. Банк щорічно визначає, затверджує, не рідше одного разу на рік переглядає перелік суттєвих структурних підрозділів, ґрунтуючись на:

- профілі ризику структурного підрозділу;
- величині капіталу, визначеній банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою);
- лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії);
- показниках ризику та ефективності, що використовуються банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.

4.2. Банк включає до переліку суттєвих структурних підрозділів підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:

- сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;
- відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку/банківської групи (величина доходів/прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів/прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).

4.3. Наглядова рада не рідше одного разу на рік, за поданням Департаменту кадрового менеджменту затверджує перелік суттєвих структурних підрозділів Банку. Відповідальними за актуальність даного переліку та ініціювання внесення змін є Департамент кадрового менеджменту та Департамент управління ризиками.

5. ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ

5.1. Оцінка персоналу дає можливість управляти процесом поетапного розвитку професійних знань і навичок, особистісних якостей працівників. Кожен етап відповідає певній категорії:


Вища категорія: рівень майстерності, передбачає оволодіння знаннями, уміннями й навичками, необхідний для експерта-наставника або на наступному посадовому рівні;

I категорія: рівень досвіду, передбачає багатофункціональне володіння знаннями й навичками, уміння командної взаємодії;

II категорія: рівень розвитку, передбачає необхідний мінімум для виконання функціональних обов'язків (обсяг посадової інструкції).

5.2. Оцінка персоналу здійснюється за наступними компетенціями, але не виключно:

- професійні знання;
- результативність професійної діяльності (якість та швидкість виконання завдань, рівень вкладень у досягненні цілі Стратегії Банку);

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0
		Стор. 11/12

- стандарти якості обслуговування клієнтів;
- комунікативні навички;
- лояльність/розуміння компанії.

5.3. У Банку прийнята градація посад, що регламентується внутрішніми документами з питань кадрового менеджменту. Оцінка працівників проходить не рідше одного разу на рік, але не частіше одного разу на місяць.

5.4. При підвищенні категорії працівник отримує підвищення до фіксованої винагороди у розмірі, що встановлюється та затверджується у порядку, визначеному внутрішніми нормативними документами Банку.

5.5. Порядок оцінки персоналу визначається у Положенні про навчання, оцінку персоналу, підвищення кваліфікації, формування кадрового резерву та просування по службі в АТ «РВС БАНК».

5.6. Комітет з винагороди здійснює:

5.6.1. оцінку відповідності Голови та членів Наглядової ради, Голови, його заступників та членів Правління Банку, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку, Головного бухгалтера кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації, а незалежних членів Наглядової ради – також вимогам незалежності;

5.6.2. перевірку наявності колективної придатності Наглядової ради та Правління Банку, що відповідає розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку;

5.6.3. постійний контроль (моніторинг) відповідності Голови та членів Наглядової ради, Голови, його заступників та членів Правління Банку, Головного бухгалтера, керівника підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу в Банку вимогам законодавства у встановленому внутрішніми нормативними документами Банку порядку.

6. ІНШІ ВИНАГОРОДИ

5.1. Винагорода за кураторство.


5.1.1. Відповідно до Положення про процедури підбору, прийняття, адаптації, переведення, суміщення посад, призначення тимчасово виконуючих обов'язки та звільнення працівників АТ «РВС БАНК» у Банку існує процедура адаптації нових працівників, яка передбачає призначення куратора за новим працівником. Кураторам після успішного завершення адаптації нового працівника виплачується фінансова винагорода.

5.1.2. Програма адаптації спрямована на забезпечення більш швидкого входження в процес роботи нового працівника та зменшення кількості можливих помилок.

5.2. Винагорода за реалізацію ідей.

5.2.1. Кожен працівник Банку має можливість отримати винагороду в гривні, що еквівалентна 200 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття рішення про таке нарахування, за власну ідею, що стосується роботи Банку, якщо вона реалізована Банком. Ідеї подані працівниками Банку виносяться на розгляд Комітету Правління з розвитку Банку, який їх аналізує та надає рекомендації щодо ефективності та доцільності прийняття ідей Правлінню Банку. На підставі рішення Правління про прийняття ідей Департамент кадрового менеджменту готує наказ на виплату працівнику винагороди.

5.2.2. Наглядова рада приймає рішення щодо доцільності прийняття ідеї та виплати

	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0
		Стор. 12/12

фінансової винагороди за ідею, подану від Голови та членів Правління Банку, керівника та працівників підрозділу внутрішнього аудиту, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального працівника Банку за проведення фінансового моніторингу, корпоративного секретаря.

5.2.3. Кількість поданих ідей одним працівником не обмежується.

5.2. *Винагорода за участь у робочій групі.*

5.2.2. У Банку реалізація тих чи інших проектів можлива за допомогою створених робочих груп (але не виключно).

5.2.3. За участь в робочій групі, якщо поставлена мета виконана у зазначений термін, учасники отримують винагороду, яка встановлюється в регламенті кожної окремої робочої групи.

5.2.4. Порядок створення і роботи робочих груп визначається окремими внутрішніми нормативним документами Банку.

5.3. *Відзнака «Кращий працівник року».*

5.3.2. Щорічно до Дня банківського працівника Правління Банку визначає та затверджує на конкурсній основі кращих працівників Банку.

5.3.3. Найвищим визнанням внеску працівника будь-якого рівня є Золота Відзнака «RwS bank». Власник Золотої Відзнаки отримує:

- зарахування в кадровий резерв на посади топ-менеджерів;
- грошову винагороду.

5.3.4. Іншим категоріям «кращих працівників» за посадовими рівнями можуть бути вручені грамоти про значний внесок в роботу Банку та премії.

5.4. Наглядовою радою/Правлінням Банку можуть бути прийняті рішення з виплати додаткової фінансової винагороди приуроченої до Дня банківського працівника та/або дня Конституції/дня Незалежності України чи інших урочистостей.

5.5. Розмір додаткової фінансової винагороди встановлюється та затверджується окремим рішенням Правління Банку/Наглядової ради (відповідно до встановлених повноважень).

6. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

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


6.3. 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.

6.4. Перша лінія захисту забезпечується на рівні бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки діяльності Банку та включає попередній, поточний і подальший контроль.

6.5. 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 цієї Політики та інших відповідних внутрішніх документів Банку, що регламентують порядок виплати винагороди;
- своєчасне затвердження та підписання документів, що є підставою для виплати винагороди.

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0
		Стор. 13/12

Головний бухгалтер Банку несе відповідальність за забезпечення своєчасної виплати винагороди.

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

6.7. 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.

6.8. 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 членів Правління, Наглядової ради Банку та впливових осіб складається щороку, затверджується та оприлюднюється у порядку, передбаченому Положенням про винагороду членів Наглядової ради АТ «РВС БАНК», Положенням про винагороду членів Правління АТ «РВС БАНК» та іншими внутрішніми нормативними документами Банку, які регламентують порядок виплати винагороди впливовим особам.

Звіт про винагороду членів Наглядової ради, Правління Банку та впливових осіб містить інформацію, передбачену Положенням про винагороду членів Наглядової ради АТ «РВС БАНК», Положенням про винагороду членів Правління АТ «РВС БАНК», Положенням про Комітет Наглядової ради АТ «РВС БАНК» з питань призначень та винагород та іншими внутрішніми нормативними документами Банку, які регламентують порядок виплати винагороди впливовим особам .

6.12. Ідентифікація основних ризиків, шляхи їх мінімізації та види контролю за процесом винагороди:

№	Вид ризику	Фактор ризику / ідентифікатор ризику / ідентифікатор ризику інформація, що підтверджує настання ризику	Вид внутрішнього контролю / контрольна процедура	Структурний/ відокремлений підрозділ / контролер	Періодичність (постійно, перед операцією, щомісячно, щоквартально, щороку)	Вид контролю (попередній, поточний, подальший)
1	Комплаєнс ризик	Недостатність внутрішніх нормативних документів, які регламентують процеси з оплати праці	Моніторинг наявності внутрішніх нормативних документів згідно вимог законодавства	Управління комплаєнс-контролю, Департамент кадрового менеджменту,	Щорічно постійно	подальший

	ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0

Стор. 14/12


2	Компласнс ризик	Не вчасне винесення змін до діючих внутрішніх нормативних документів по оплаті праці у випадку змін в законодавстві, ін. нормативних актах	Контроль керівника /моніторинг змін в законодавстві Моніторинг змін в законодавстві, нормативно – правових актах	Департамент кадрового менеджменту, Юридичний департамент	Постійно	Попередн ій Поточний Подальш ий
4	Операційні ризики	Помилки при нарахуванні винагороди	Контроль керівника	Департамент кадрового менеджменту, Головний бухгалтер	постійно	поточний

7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Ця Політика набирає чинності з моменту її затвердження Наглядовою радою та діє до її скасування або прийняття нового документу.

7.2. До цієї Політики можуть бути внесені зміни і доповнення, які затверджуються Наглядовою радою.

7.3. Відповідальність за підтримку цієї Політики в актуальному стані несе Департамент кадрового менеджменту.

	ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»	
	Дата затвердження 19.04.2024р.	Версія - 4.0

Стор. 15/12

ЛИСТ ПОГОДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ ВІНАГОРОДИ В АТ «РВС БАНК»

Власник/Розробник: Департамент кадрового менеджменту

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

ПОГОДЖЕНО:

Посада		ПІБ
Директор Департаменту ризиків	Підпис*	Оксана ЗЕЛЕНА
Директор Юридичного департаменту	Підпис*	Наталія УЩАПІВСЬКА
Заступник начальника Управління комплаєнс-контролю	Підпис*	Наталія ХРОПАТА
Заступник начальника Управління методології	Підпис*	Ірина БАБІЙ
Директор департаменту фінансового планування	Підпис*	Вікторія РОГОВА
Директор Департаменту корпоративного бізнесу	Підпис* -	Олег ЧЕРНЕНЬКИЙ