



**RwSbank**  
Respect with Stability

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
Рішенням Загальних зборів акціонерів  
АТ «РВС БАНК»  
Протокол № 29042024/1 від 29.04.2024р

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

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
«РВС БАНК»**

Зареєстровано в реєстрі  
нормативних документів  
№ 265/24-ВНД від 23.04.2024р.

**Київ - 2024**

## ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	3
2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЗАПРОВАДЖЕНОЇ В БАНКУ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ .....	4
3. РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ .....	5
4. ПОРЯДОК ТА УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ, ФОРМИ ВИПЛАТИ ВИНАГОПРОДИ .....	6
5. КОМПЕНСАЦІЯ ВИТРАТ, ПОНЕСЕНИХ НАГЛЯДОВОЮ РАДОЮ БАНКУ .....	7
6. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ .....	8
7. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ .....	9
8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ .....	9

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про винагороду членів Наглядової ради АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РВС БАНК» (далі – Положення) визначає основні засади запровадженої в АТ «РВС БАНК» (далі – Банк) системи винагороди голові та членів Наглядової ради, складові та структуру винагороди, критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди, порядок оцінки виконання цих критеріїв, тощо.

1.2. Положення встановлює порядок виплати винагороди членам Наглядової ради Банку за їхню діяльність на посадах, а також встановлює порядок компенсації оплати послуг проїзду та проживання у період виконання ними обов'язків на посадах.

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. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

**Банк** – АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «РВС БАНК»;

**винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової ради (далі – член органу управління), 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 та банком договору та/або рішенням загальних зборів учасників (акціонерів) банку (далі – загальні збори)

**виплата зі звільнення** – компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору (контракту) з членом Наглядової ради Банку за ініціативою Банку та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його повноважень (якщо такі виплати передбачені в договорі);

**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.

**Програма стимулювання** – заходи грошового та/або негрошового стимулювання члена Наглядової ради 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, члена Наглядової ради, яка:

- ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Банком і членом Наглядової ради;
- 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 цьому Положенні, використовуються в значеннях, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України (далі - Національний банк).

1.5. 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.

1.6. Винагорода голови та членів Наглядової ради має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

1.7. З метою стимулювання голови та членів Наглядової ради впроваджується програма стимулювання, яка включає заходи грошового стимулювання.

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

## 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 Наглядової ради Банку за виконання своїх обов'язків отримують щомісячну фіксовану винагороду.

2.2.2. Розмір щомісячної фіксованої винагороди встановлюється рішенням Загальних зборів акціонерів, 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 члена Наглядової ради винагорода виплачується за фактично відпрацьований час.

2.2.6. Рішення про зміну розміру винагороди голові, членам Наглядової ради приймається Загальними зборами акціонерів.

### **2.3. Змінна винагорода**

2.3.1. Членам Наглядової ради Банку може виплачуватися змінна частина винагороди у вигляді премії по завершенню календарного року.

2.3.2. Змінна винагорода голови та членів Наглядової ради 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 нараховання/ 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 обґрунтованою стосовно аналогічних ринкових умов виплати винагороди.

2.3.5. При встановленні змінної винагороди враховуються вимоги стосовно управління ризиками та результати, яких досягли Наглядова рада як колегіальний орган в цілому та члени Наглядової ради кожен окремо.

2.3.6. Загальні збори акціонерів при встановленні змінної винагороди керується принципом, згідно якого змінна винагорода голови та членів Наглядової ради має ґрунтуватися виключно на виконанні функцій, закріплених за працівником, досягненні пов'язаних із цими функціями цілей і не бути пов'язаною чи залежати від їх досягнення Банком.

2.4. В Банку не застосовується системи негрошового стимулювання голови та членів Наглядової ради.

## **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, корпоративного секретаря, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу, рішенням Правління банку – для всіх інших впливових осіб;

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, корпоративного секретаря, відповідального працівника за проведення фінансового моніторингу.

3.3. Загальними зборами акціонерів Банку також приймаюся рішення по голові і членах Наглядової ради 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 неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення;

- визначення розміру виплат зі звільнення (у разі встановлення таких виплат).

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

3.5. Загальні збори акціонерів мають право прийняти рішення щодо компенсації (відшкодування) Банку членом Наглядової ради збитків, що виникли внаслідок його дій або бездіяльності.

3.6. Сума винагороди (фіксована та змінна) голові та членам Наглядової ради 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.

3.7. Рішенням Загальних зборів акціонерів може встановлюватися інший порядок виплати винагороди членам Наглядової ради.

3.8. Відповідно до умов, визначених в договорах з головою та членами Наглядової ради, Банк не здійснює додаткові пенсійні виплати (включаючи випадки дострокового виходу на пенсію).

3.9. 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 ВИНАГОПРОДИ**

4.1. Банк може укладати з головою та членами головою та членами Наглядової ради трудові договори (контракти) на строк їх обрання рішенням Загальних зборів акціонерів.

4.2. В строкових трудових договорах (контрактах) встановлюються умови виплати винагороди голові та членам Наглядової ради. 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 Наглядової ради виплаченої змінної винагороди (її частин);

- обсяг відомостей про винагороду, що можуть бути оприлюднені.

4.3. Оцінка ефективності діяльності Наглядової ради та її членів проводиться щорічно відповідно до Порядку оцінки ефективності діяльності Наглядової ради АТ «РВС БАНК», в якому зафіксовані кількісні та якісні оцінки ефективності діяльності Наглядової ради.

Ефективність діяльності голови та членів Наглядової ради базується на колективних та індивідуальних досягненнях при реалізації стратегії банку, бізнес-плану, планів відновлення діяльності банку, фінансування банку в кризових ситуаціях, забезпечення безперервної

діяльності банку, реалізації системи внутрішнього контролю та реалізації ефективного корпоративного управління тощо.

4.4. За результатами оцінки виконання якісних та кількісних критеріїв ефективної діяльності Наглядової ради, Комітет рекомендує, а Загальні збори акціонерів приймають рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового стану Банку, дотримання пруденційних нормативів.

4.5. При цьому здійснюється оцінка адекватності запровадженої в Банку політики винагороди з урахуванням оцінки фінансового стану Банку, його бізнес-моделі, ризиків, притаманних його діяльності, якості та ефективності корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи систему управління ризиками.

4.6. В разі, якщо призначена змінна винагорода голови та членів Наглядової ради 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.

4.7. В разі якщо змінна винагорода голови та членів Наглядової ради 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 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 Загальними зборами акціонерів приймається 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.

4.8. Період відстрочення починається з дня виплати члену Наглядової ради, 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.

## **5. КОМПЕНСАЦІЯ ВИТРАТ, ПОНЕСЕНИХ НАГЛЯДОВОЮ РАДОЮ БАНКУ**

5.1. При укладенні із головою та членами Наглядової ради Банку безоплатного цивільно-правового договору, вказані працівники мають право на компенсацію витрат, пов'язаних із виконанням ним функцій (роботи).

5.2. Рішення щодо компенсації понесених витрат голові та членам Наглядової ради Банку, приймається Загальними зборами акціонерів.

5.3. У разі, якщо витрати були попередньо погоджені, Банк на підставі оригіналів підтверджуючих документів, може компенсувати голові, члену Наглядової ради понесені ним витрати, пов'язані з виконанням функцій (роботи) члена Наглядової ради, пов'язані з:

- 1) перебуванням у поїздках з виробничих питань (відрядження), що включають добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати з найму житла;
- 2) підвищенням кваліфікації, зокрема з відвідування платних семінарів, конференцій, круглих столів тощо;
- 3) інші документально підтверджені витрати, пов'язані з виконанням обов'язків члена Наглядової ради Банку.

## **6. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ**

- 6.1. Департамент кадрового забезпечення готує Звіт про винагороду голови та членів Наглядової ради (далі - Звіт про винагороду).
- 6.2. Звіт про винагороду містить інформацію щодо:
  - 1) суми винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам органу управління, впливовим особам за результатами звітнього 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 членам органу управління, 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.
- 6.3. Звіт про винагороду додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:
  - 1) фактичної присутності члена ради на засіданнях Наглядової ради та її комітетів (у разі їх створення), до складу яких такий член Наглядової ради входить, або причини його відсутності;
  - 2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової ради (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів / заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради ради;
  - 3) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Наглядової ради.
- 6.4. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів органу управління, 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.
- 6.5. Звіт про винагороду має містити інформацію щодо надання банком протягом звітнього фінансового року позик, кредитів або гарантій членам органу управління, (із зазначенням сум і відсоткових ставок). Загальні збори акціонерів затверджують Звіт про винагороду за поданням Наглядової ради після його попереднього розгляду Комітетом з винагороди.
- 6.6. Банк розміщує Звіти про винагороду Наглядової ради протягом звітнього 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
- 6.7. Відповідальний за своєчасним розміщенням Звіту про винагороду на власній вебсторінці в мережі Інтернет є корпоративний секретар.



## 7. СИСТЕМА ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

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

7.2. 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.

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

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

7.5. 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.

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.

7.6. 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.

7.7. 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.

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

7.9. Звіт про винагороду голови, членів Правління банку 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.

## 8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Загальні збори акціонерів затверджують затверджують дане Положення за поданням Наглядової ради після його попереднього розгляду Комітетом.

8.2. За наявності пропозицій щодо внесення змін до цього Положення, Наглядова рада забезпечує надання акціонерам Банку опису пропонованих змін до системи винагороди порівняно з попереднім роком (періодом).

8.3. Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення ради на річних Загальних зборах акціонерів за потреби.



8.4. 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 Положення власній вебсторінці Банку є корпоративний секретар.

8.5. 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 членів Наглядової ради  
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РВС БАНК»****Власник (Розробник) документу:** Департамент кадрового менеджменту

Директор Департаменту кадрового менеджменту	<b>Підпис*</b>	Леся ВОЙТЕНКО
------------------------------------------------	----------------	---------------

ПОГОДЖЕНО:

Посада	Підпис	ПІБ
Директор Департаменту управління ризиками	<b>Підпис*</b>	Оксана ЗЕЛЕНА
Директор Юридичного департаменту	<b>Підпис*</b>	Наталія УЦАПІВСЬКА
Заступник начальника Управління методології	<b>Підпис*</b>	Ірина БАБІЙ .
начальник Управління комплаєнс- контролю	<b>Підпис*</b>	Наталія ХРОПАТА
Головний бухгалтер, член Правління	<b>Підпис*</b>	Олена БУРДІНА

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