

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Протоколом Наглядової Ради  
№2410 26.06.2024 року

**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ  
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА  
«ЄВРОПЕЙСЬКЕ ТУРИСТИЧНЕ СТРАХУВАННЯ»**

Київ - 2024

Голова Правління  
Бойчин Мирослав Михайлович

ЄДРПОУ 34692526

твoЧлена Правління–Комерційного директора  
Вишталюк Олександр Іванови

Витяг з Державного реєстру фінансових установ  
№27-24/43839 від 06.06.2024

Член Правління –Фінансовий директор  
Циголко Олександр Віталійович

Член ITIA  
International Travel Insurance Alliance

Член EUROINS Group

Член НАСУ  
Національна Асоціація Страховиків  
України

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

**1.1.** Положення про винагороду Членів Правління (надалі за текстом – «Положення») розроблено відповідно до діючого законодавства України, з урахуванням вимог Закону України «Про страхування», Закону України «Про акціонерні товариства», нормативно-правових актів Національного банку України, Статуту Приватного акціонерного товариства «Європейське туристичне страхування» (надалі – Товариство), Положення про Правління, та розповсюджується на всіх Членів Правління.

**1.2.** Положення встановлює порядок визначення, основні засади системи винагороди членів Правління, структуру такої винагороди (види фіксованої та змінної винагороди), критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди, порядок оцінювання дотримання відповідних критеріїв, критерії оцінювання ефективності роботи Членів Правління, принципи та параметри системи негрошового стимулювання, розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду, порядок та умови виплати винагороди, форми виплати винагороди (грошові/негрошові) та строки виплати винагороди Членам Правління; порядок складання, затвердження звіту про винагороду.

**1.3.** Положення впроваджується з метою створення прозорої та ефективної системи винагороди Членів Правління, спрямоване на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують встановлені ліміти ризиків, ризик-апетиту.

**1.4.** Зміни та/або доповнення до Положення вноситься за рішенням Наглядової Ради, якщо інше не передбачено чинним законодавством України та/або Статутом.

## 2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

**2.1.** У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

**2.1.1 винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління, за виконання покладених на нього обов'язків, яка передбачає всі фіксовані та або/змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Правління трудового договору (контракту) згідно рішення Наглядової Ради;

**2.1.2 змінна винагорода** - складова винагороди члена Правління, яка не є фіксованою винагородою, згідно з цією Положенням;

**2.1.3 звіт про винагороду** – звіт про винагороду членів Правління, яка була виплачена їм протягом звітного фінансового року;

**2.1.4 фіксована винагорода** – зафіксована винагорода членів Правління (щомісячна заробітна плата) в їх контракті, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту) або встановлений рішенням загальних зборів учасників (акціонерів) Товариства/рішенням Наглядової ради Товариства;
- відповідає рівню професійного досвіду члена Правління та рівню його (її) відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Товариства;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Товариством, окрім випадків передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;

- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління його функцій у Товаристві;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;

**2.1.5. система винагороди** – сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Правління, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Товариства та сприяння дотриманню корпоративних цінностей;

**2.1.6. ключові показники ефективності** (далі – КПЕ) - критерії оцінки ефективності члена Правління, які можуть базуватись як на індивідуальних показниках роботи члена Правління, так і на колективних показниках роботи члена Правління (показниках діяльності Товариства), які розробляються та затверджуються Наглядовою Радою в порядку, передбаченому цією Положенням, Статутом та іншими внутрішніми документами Товариства;

**2.1.7. комітет з питань призначення та винагороди** – комітет Наглядової Ради Товариства з питань винагород, який обирається згідно рішення Наглядової Ради Товариства;

**2.1.8. ключові особи** – особи, які є відповідальними за здійснення ключових функцій у заявнику або надавачі фінансових послуг. До таких осіб належать Головний внутрішній аудитор, головний комплаєнс-менеджер, головний ризик-менеджер

### **3. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ**

**3.1.** Система винагороди Товариства забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховує стратегічні цілі Товариства, сприяє дотриманню корпоративних цінностей, а також стимулює Членів Правління діяти в інтересах Товариства та не створювати (дія/бездіяльність) надмірних ризиків для нього.

**3.2.** Система винагороди не повинна заохочувати прийняття надмірних ризиків за рахунок Товариства та її зацікавлених сторін або будь-які дії, які загрожували б здатності Товариства підтримувати адекватну капітальну базу.

**3.3.** Основні засади формування системи винагороди:

**3.3.1** винагорода є справедливою компенсацією за виконання покладених на неї посадових обов'язків;

**3.3.2** Положення винагороди має стимулювати впливових осіб діяти в інтересах Товариства та не приймати надмірних ризиків;

**3.3.3** винагорода може складатися з фіксованої та змінної винагороди (у разі її застосування) або лише з фіксованої винагороди, згідно умовами укладених контрактів;

**3.3.4** Наглядова Рада приймає рішення, у відповідності із внутрішніми документами, щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Товариством ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності Товариства, дотримання вимог до капіталу Товариства, підтримання належного рівня ліквідності;

**3.3.5** Положення винагороди є гендерною, нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності.

### **4. ПОРЯДОК ТА УМОВИ УКЛАДАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ З ЧЛЕНАМИ ПРАВЛІННЯ**

**4.1.** Корпоративний секретар Товариства повинен забезпечити укладання договорів із членами Правління на умовах та строках згідно рішень Наглядової Ради.

- 4.2. Проекти договорів із Членами Правління погоджуються з юридичним відділом на підставі проектів відповідних рішень Наглядової Ради.
- 4.3. Бухгалтерія Товариства відповідає за забезпечення нарахування винагороди, здійснення повних та своєчасних розрахунків з членами Правління.
- 4.4. Строки договорів визначені в умовах трудових договорів (контрактів) з членами Правління.

## **5. ФІКСОВАНА ВИНАГОРОДА ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ**

- 5.1. Відповідно до чинного законодавства з членами Правління укладається трудовий договір (контракт), який може бути виключно оплатним.
- 5.2. Розмір фіксованої винагороди, яка є заробітною платою члена Правління, визначаються в контракті, згідно відповідного рішення Наглядової Ради, на весь строк контракту, якщо інше рішення не буде прийняте Наглядовою Радою.
- 5.3. Розмір фіксованої винагороди вказується в контракті кожного члена Правління.
- 5.4. Фіксована винагорода визначається у валюті євро, з обов'язковим зазначенням еквіваленту фіксованої суми винагороди в гривні згідно курсу НБУ на дату укладання контракту. В разі коливання курсу НБУ гривні до євро на 10% і більше у бік збільшення, здійснюється перерахунок заробітної плати в гривні, при цьому рішення Наглядової Ради не вимагається.
- 5.5. Наглядова Рада може переглянути розмір фіксованої винагороди в євро у бік зменшення лише в разі значного погіршення фінансових результатів Товариства виключно з метою впровадження відповідних антикризових заходів. В інших випадках перегляд фіксованої винагороди не допускається.
- 5.6. Розмір фіксованої винагорода в євро може бути переглянутий один раз на календарний рік в залежності від результатів роботи Товариства. При цьому перегляд винагороди є правом, а не обов'язком Наглядової Ради.
- 5.7. Нарухування та виплата фіксованої частини винагороди проводиться в національній валюті України – гривні, шляхом безготівкового зарахування на поточні рахунки членів Правління, двічі на місяць: аванс (16 числа поточного місяця) та повний розрахунок за місяць (останній календарний день поточного місяця), за який виплачується винагорода. У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.
- 5.8. При проведенні нарахування винагороди Товариство із суми винагороди утримує та сплачує всі необхідні податки, збори, обов'язкові платежі, відповідно до законодавства України, що утримуються з виплати доходу фізичним особам.

## **6. ЗМІННА ЧАСТИНА ВИГОРОДИ. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ЧАСТИНИ ВИНАГОРОДИ**

- 6.1. **Визначення змінною частини винагороди.**
  - 6.1.1. Змінною частиною винагороди є річна премія (бонуси)
  - 6.1.2. Вид та максимальний розмір змінної частини винагороди визначається в трудовому контракті з Членом Правління.
- 6.1. **Оцінки діяльності Членів Правління**
  - 6.1.1. Для оцінки виконання членом Правління своїх ключових показників ефективності (КПЕ) використовуються методи, визначені рішенням Наглядової Ради. Зазначені методи розробляються та базуються на поєднанні різних підходів до розрахунку рівня виконання членами Правління своїх КПЕ з урахуванням співвідношення колективних та індивідуальних КПЕ, встановлених Наглядовою Радою на відповідний звітний рік.
- 6.2. **Ключові показники ефективності**
  - 6.2.1. Ключові показники ефективності (КЕП) членів Правління разом або кожного окремо затверджуються Наглядовою Радою. Рівень їх виконання оцінюється Наглядовою Радою з метою визначення успішності на підставі виконання поставлених цілей та\або завдань.

- 6.2.2.** КПЕ можуть бути кількісними та якісними. Кількісні КПЕ базуються на числових показниках та мають кількісний вимір, а якісні КПЕ вимагають застосування Наглядовою Радою певного рівня суб'єктивного судження.
- 6.2.3.** Наглядова Рада встановлює такі види КПЕ для кожного Члена Правління:
- 6.2.3.1. загальні КПЕ** – пов'язані із загальними показниками діяльності Товариства та виконанням стратегії. Загальні КПЕ спрямовані на покращення співпраці між членами Правління та поглибленим усвідомленням спільної відповідальності за результати роботи Товариства в цілому. Загальні КПЕ можуть бути кількісними та якісними;
- 6.2.3.2. індивідуальні КПЕ** – вимірюються за кожною окремою бізнес-лінією / функцією і можуть складатися з, без обмеження, специфічних для бізнесу показників, а також відповідності регуляторним вимогам та вимогам щодо протидії відмиванню коштів, виконання рекомендацій внутрішнього аудиту, зовнішнього аудиту та/або регуляторних органів, виконання плану трансформації, у залежності від того, що застосовується. Індивідуальні КПЕ можуть бути кількісними та якісними;
- 6.2.3.3. КПЕ компетенції (поведінкові КПЕ)** – є дискреційною частиною КПЕ, що дозволяють Наглядовій Раді оцінювати внесок кожного члена Правління в результат діяльності Товариства, який менше піддається виміру, включаючи, без обмеження, такі фактори, як командна робота, лідерство, розвиток талантів, навчання команди, розвиток корпоративної культури, комунікація та професійна етика. Визначення досягнення поведінкових КПЕ проводиться на підставі оцінки Наглядової Ради. При визначенні досягнення поведінкових КПЕ може враховуватися все стороннє оцінювання.
- 6.2.4.** При встановленні КПЕ Наглядова Рада враховує стратегію розвитку Товариства, поточні потреби діяльності та розвитку Товариства, а також досвід роботи за останні роки.
- 6.2.5.** Наглядова Рада застосовує єдиний підхід до всіх членів Правління щодо визначення загальних КПЕ та індивідуальних КПЕ.
- 6.2.6.** Наглядова Рада затверджує КПЕ для членів Правління на кожний наступний рік до кінця грудня попереднього року за участі і з консультаціями з членами Правління. Члени Правління можуть пропонувати, серед іншого, власні індивідуальні КПЕ, а Наглядова Рада може враховувати або не врахувати їхні пропозиції.
- 6.2.7.** Якщо на момент проведення оцінки діяльності членів Правління за відповідний період відповідні квартальні та/або річні КПЕ не були затверджені Наглядовою Радою, та/або стратегія розвитку Товариства не була схвалена, та/або строк роботи члена Правління у такому періоді є меншим за повний календарний квартал, та/або рік відповідно, оцінка діяльності членів Правління з метою визначення права на отримання змінної винагороди, розрахунок конкретного розміру винагороди за результатами такої оцінки та її виплата здійснюються в порядку, визначеному рішенням Наглядової Ради.
- 6.2.8.** У випадках та на умовах, передбачених контрактом або рішенням Наглядової Ради, раніше виплачена члену Правління змінна винагорода може бути витребувана НФП частково або в повному розмірі (наприклад, якщо змінна винагорода була виплачена на основі інформації, яка після цього виявилась неправдивою та/або недостовірною, та/або було виявлено факт неналежного виконання членом Правління своїх посадових обов'язків, в результаті чого Товариству було завдано збитків. Відповідні підрозділи та посадові особи Товариства повинні невідкладно повідомити Наглядову Раду про виявлення достатніх підстав витребувати раніше виплачену змінну винагороду Членам Правління. Таке повідомлення повинно містити фактичні підстави для використання Товариством такого права та визначати суму, що потенційно підлягає поверненню на думку відповідних підрозділів та посадових осіб Товариства.
- 6.2.9.** Ефективність роботи Правління оцінюється Наглядовою Радою Товариства на підставі щорічних звітів Правління.
- 6.2.10.** В разі прийняття рішення про виплату змінної частини винагороди у вигляді квартальної премії така виплата проводиться не пізніше 15 числа другого місяця за звітним кварталом
- 6.2.11.** В разі прийняття рішення про виплату змінної частини винагороди у вигляді річної премії така виплата проводиться не пізніше 01 травня наступного року за звітним

## **7. ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦІЇ ДОДАТКОВИХ ВИТРАТ**

- 7.1.** Компенсації підлягають витрати членів Правління, пов'язані з виконанням ними своїх повноважень, за умови їх документального підтвердження відповідно до законодавства України, внутрішніх документів Товариства.
- 7.2.** До витрат, які компенсуються в порядку і розмірах, визначених чинним законодавством України, належать:
- витрати у зв'язку із відрядженням, які можуть включати добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення, у місті призначення і назад у всіх видах транспорту; витрати на проживання у готелі тощо протягом часу для участі у робочих очних нарадах Товариства, засіданнях, конференціях, семінарах, нарадах, форумах, представництва інтересів Товариства перед третіми особами, у тому числі за межами України тощо;
  - витрати, пов'язані з отриманням віз до інших країн (якщо поїздки до інших країн пов'язані із виконанням функцій члена Правління);
  - витрати, пов'язані з відправленням службової кореспонденції, за користування мобільним зв'язком у службових цілях, транспортом та іншим майном Товариства;
  - компенсація вартості пального в разі користування власним транспортним засобом в службових цілях;
  - інші представницькі витрати, понесені головою та членами Правління, при виконанні ними своїх функціональних обов'язків, прямо передбачених законодавством України та в порядку, визначеному внутрішніми документами Товариства.
- 7.3.** Умови трудових договорів, що укладаються з членами Правління, можуть містити обмеження щодо компенсації витрат в межах кожної з витрат, зазначених у п.7.2 цього Положення.
- 7.4.** Витрати членів Правління компенсуються після вирахування всіх податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених законодавством України на підставі актів, оригіналів підтвердних документів тощо, які за змістом і формою повинні відповідати встановленим законодавством України вимогам, та на умовах, визначених у договорі.
- 7.5.** Витрати членів Правління компенсуються у національній валюті України. Витрати членів Правління, понесені у іноземній валюті, перераховуються у валюту України відповідно до законодавства України.
- 7.6.** Товариства може компенсувати витрати включно з комісіями, які були сплачені членом Правління у зв'язку із здійсненням витрат, визначених у п.7.2. цього Положення.

## **8. ДОДАТКОВЕ НЕГРОШОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ**

- 8.1.** Членам Правління для користування в службових цілях надається мобільний телефонний зв'язок.
- 8.2.** В разі користування власним транспортним засобом в службових цілях, Членам Правління надається компенсація за паливо у розмір 100 літрів на місяць або видається паливна картка зі вказаним об'ємом палива.
- 8.3.** Членам Правління надається оплачувана додаткова відпустка тривалістю 5 (п'ять) календарних днів на рік як компенсація за ненормований робочий день
- 8.4.** Членам Правління, за рахунок Товариства, щорічно надається добровільне медичне страхування. Внесок повинен бути оплачений безпосередньо до страхової компанії в рахунок оплати страхового платежу за договором медичного страхування

## **9. ДОДАТКОВІ ВИПЛАТИ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ**

- 9.1.** У разі дострокового припинення повноважень члена Правління за рішенням Наглядової Ради, крім:
- неправомірного вчинку, недбалості, шахрайства зі сторони члена Правління, або
  - невиконання ним обов'язків за трудовим договором, або
  - будь-якої іншої неналежної поведінки з боку Працівника, або
  - якщо припинення повноважень мало місце в зв'язку з рішенням НБУ,



члену Правління виплачуються вихідна допомога у розмірі фіксованої та змінної частини винагороди, які були б виплачені члену Правління за весь час починаючи з такого припинення трудового контракту до закінчення строку визначеного в контракті як кінцевий строк його дії.

При цьому рішення про виплату та розмір змінної винагороди приймається Наглядовою Радою з врахуванням розділу 6 цієї Положення

## **10. РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ ЩОДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ПРО ВИНАГОРОДУ**

### **10.1. Повноваження Наглядової Ради:**

#### **10.1.1. Наглядова рада відповідає за:**

- забезпечення наявності в Товаристві чіткого, прозорого та ефективного управління щодо винагороди;
- створення комітету з питань призначення та винагороди;
- надання комітету з питань призначення та винагороди доступ до всіх даних та інформації, необхідних для належного виконання своїх завдань.

#### **10.1.2. Комітет з питань винагород Наглядової Ради.**

##### **10.1.2.1. До завдань комітету з питань призначення та винагороди входить:**

##### **10.1.2.2. підготовка та/або прийняття рішень щодо винагороди членів Правління, членів Наглядової Ради, ключових осіб;**

##### **10.1.2.3. регулярний перегляд структури винагороди членів Правління, членів Наглядової Ради, ключових осіб, щоб переконатися, що вона залишається обґрунтованою та співмірною під час змін операцій або бізнес-середовища Товариства;**

##### **10.1.2.4. виявлення потенційних конфліктів інтересів між членами Правління, членами Наглядової Ради, головним бухгалтером, ключовими особами Товариства та прийняття рішення про відповідні заходи щодо їх вирішення.**

##### **10.1.2.5. До функцій комітету з питань винагород належать:**

- розроблення та періодичний перегляд положень Товариства з питань винагороди Членів Наглядової Ради, членів Правління та ключових осіб;
- внесення у разі пропозицій акціонерам щодо винагороди членів Наглядової Ради;
- надання пропозицій до Наглядової Ради щодо винагороди членів Правління та ключових осіб. Такі пропозиції повинні стосуватися будь-яких форм компенсації, включаючи, зокрема, фіксовану винагороду, винагороду за результатами діяльності, компенсацію при звільненні тощо. Пропозиції щодо схем винагороди за досягнутими результатами повинні супроводжуватися рекомендаціями щодо відповідних цілей та критеріїв оцінки;
- надання пропозицій до Наглядової Ради щодо форм та істотних умов договорів та контрактів для Членів Правління та ключових осіб;
- надання пропозицій до Наглядової ради щодо ключових показників ефективності та організація процедур періодичної оцінки їх виконання Членами Правління.

##### **10.1.3. Наглядова Рада приймає рішення з питань попередньо підготовлених комітетом виключно на підставі та в межах, пропозицій такого комітету, оформлених відповідним проектом рішення Наглядової Ради. Мотивоване рішення Наглядової Ради про відхилення пропозиції комітету надається Наглядовою Радою комітету для повторної підготовки комітетом пропозиції. У разі відсутності пропозицій від комітету, Наглядова Рада не має права приймати рішення з питань, що готуються комітетом для розгляду Наглядовою радою.**

## **11. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ**

### **11.1. Звіт про винагороду членів Правління за результатами кожного фінансового року складається комітетом з питань призначення та винагороди відповідно до вимог, що встановлюються нормативно-правовими актами Національного банку України, чинним законодавством України та виноситься на розгляд та затвердження Наглядовою Радою.**

### **11.2. Звіт про винагороду складається комітетом з питань винагород, на підставі інформації,**

наданої структурними підрозділами Товариства має містити інформацію щодо:

- сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
- строків фактичної виплати винагороди, їх відповідності цій Положенні;
- повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені;
- критеріїв оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);
- фактів використання Товариством права на повернення раніше виплаченої змінної винагороди;
- учасників запровадження системи винагороди.

Така інформація включає відомості щодо:

1) повноважень та складу комітету з питань призначення та винагороди;

2) ролі учасників в процесі запровадження системи винагороди;

3) відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із цією Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів цієї Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;

4) виявленого порушення умов цієї Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

**11.3.** Звіт про винагороду додатково має містити інформацію щодо:

**11.3.1.** підтверджених фактів неприйнятної поведінки членів Правління (уключаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди членам Правління;

**11.3.2.** наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди члену Правління.

**11.4.** Звіт про винагороду членів Правління також повинен містити інформацію про ефективність виконання кожним членом Правління своїх функцій, зокрема інформацію про:

**11.4.1.** фактичну присутність членів Правління на засіданнях Правління та комітетів Правління, до складу яких вони входять (кількість разів присутності, кількість проведених засідань), причини відсутності;

**11.4.2.** рішення, від прийняття яких член Правління відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки в інтересах Товариства, його акціонерів;

**11.4.3.** рішення про операції з пов'язаними з Товариством особами, прийняті за підтримки члена Правління;

**11.4.4.** несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Товариством пов'язаними з Товариством особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Правління;

**11.4.5.** повідомлені членом Правління випадки про наявний у них або потенційний конфлікт інтересів;

**11.4.6.** підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Правління (уключаючи ті, що

**11.4.7.** повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи;

**11.4.8.** наявність обґрунтування щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної частини винагороди члена Правління, ключових осіб;

**11.4.9.** суму винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

**11.4.10.** суми коштів, виплачених Товариством як змінна винагорода (у розрізі кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;

**11.4.11.** суми коштів, виплачених Товариством як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;

**11.4.12.** відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із даною Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів



Положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;

- 11.4.13.** виявлених Товариством порушень умов Положення про винагороду (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
- 11.4.14.** суми виплат зі звільнення;
- 11.4.15.** строки фактичної виплати винагороди, їх відповідності Положенні про винагороду;
- 11.4.16.** повний опис структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені Членам Правління, ключовим особам за відповідною функцією управління;
- 11.4.17.** критерії оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);
- 11.4.18.** факти використання Товариством права на повернення раніше виплаченої Членам Правління, ключовим особам, змінної винагороди;
- 11.4.19.** програми стимулювання;
- 11.4.20.** учасників запровадження системи винагороди;
- 11.4.21.** надання Товариством протягом звітного фінансового року та/або пов'язаними з Товариством особами позик, кредитів або гарантій Членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

## **12. ПОРЯДОК РОЗРОБЛЕННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДЕННЯ ЗВІТІВ ПРО ВИНАГОРОДУ**

- 12.1.** Звіт про винагороду членів Правління Товариства після його попереднього розгляду комітетом з питань призначення та винагороди затверджується Наглядовою Радою, якщо інше не передбачено вимогами чинного законодавства.
- 12.2.** Звіт винагороди оприлюднюється на сайті Товариства та на інших ресурсах у відповідності до чинного законодавства України.

## **13. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І КОНТРОЛЬ**

- 13.1.** Відповідальність за недотримання вимог Положення покладається на керівників функціональних структурних підрозділів Товариства в межах їх компетенцій.
- 13.2.** Корпоративний секретар відповідає за підготовку проектів трудових договорів.
- 13.3.** Бухгалтерія відповідає за забезпечення коректного використання коштів Фонду винагороди, здійснення повних і своєчасних розрахунків з членами Правління.
- 13.4.** Загальний контроль за координацією дій функціональних структурних підрозділів Товариства щодо виконання цієї Положення здійснює Голова Наглядової Ради або Голова Правління за розпорядженням Наглядової Ради.

## **14. МОВА**

- 14.1.** Всі матеріали підготовлені для чи Наглядовою Радою повинні бути українською та/або англійською або іншою мовою за узгодження з членами Наглядової Ради.

## **15. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ДІЯ ПОЛОЖЕННЯ**

- 15.1.** Положення набуває чинності з дати, визначеної рішенням Наглядової Ради Товариства про його затвердження, і діє до його скасування у порядку, передбаченому чинним законодавством України та/або внутрішніми нормативними документами Товариства.
- 15.2.** Зміни та доповнення до Положення затверджуються Наглядовою Радою, оформлюються окремим додатком до даної Положення або шляхом викладення її у новій редакції. Прийняття нової редакції цього Положення автоматично призводить до втрати чинності попереднього Положення.
- 15.3.** Це Положення може переглядатися із внесенням до неї змін відповідно до вимог чинного законодавства України, нормативно-правових актів та рекомендацій Національного

банку України, у разі зміни організаційної структури Товариства або в інших випадках у разі виникнення такої необхідності.

- 15.4.** У разі невідповідності будь-якої частини цього Положення чинному законодавству України, у тому числі нормативно-правовим актам НБУ, Статуту Товариства, зокрема у зв'язку з прийняттям нових нормативно-правових актів, чи внесенням змін до Статуту Товариства, це Положення діятиме лише в тій частині, яка не суперечитиме законодавству України, нормативно-правовим актам НБУ або чинній редакції Статуту Товариства.