

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Загальних зборів
Приватного акціонерного товариства
«ГРАВЕ УКРАЇНА Страхування життя»
Протокол від "15" квітня 2024 р.

APPROVED

by the General meeting of Shareholders of
Private Joint-Stock Company
„GRAWE UKRAINE Life insurance”
Minutes of 15 April 2024

**ПОЛІТИКА
винагороди керівників
ПРАТ "ГРАВЕ УКРАЇНА
СТРАХУВАННЯ
ЖИТТЯ"**

**REMUNERATION POLICY
OF CHIEFS
OF THE
PJSC "GRAWE UKRAINE LIFE
INSURANCE"**

ЗМІСТ / TABLE OF CONTENTS

1. ВСТУПНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
1. GENERAL TERMS.....	3
2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ.....	3
2. TERMS DEFINITION.....	3
3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ КЕРІВНИКА	5
3. PROCEDURE FOR ESTABLISHING THE REMUNERATION OF A CHIEF.....	5
4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ.....	6
4. STRUCTURE OF REMUNERATION.....	6
5. ПОРЯДОК ТА УМОВИ РОЗРАХУНКУ ТА ВИПЛАТИ ФІКСОВАНОЇ ВИНАГОРОДИ	7
5. PROCEDURE AND CONDITIONS FOR CALCULATION AND PAYMENT OF A FIXED REMUNERATION	7
6. ПОРЯДОК ТА УМОВИ РОЗРАХУНКУ ТА ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ	10
6. PROCEDURE AND CONDITIONS FOR CALCULATION AND PAYMENT OF A VARIABLE REMUNERATION.....	10
<u>7. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ/ REPORT ON THE REMUNERATION.....</u>	<u>...12</u>
8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛЖЕННЯ.....	<u>12-13</u>
8. MISCELLANEOUS	<u>12-13</u>

ЗМІСТ / TABLE OF CONTENTS

1. ВСТУПНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
1. GENERAL TERMS.....	3
2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ.....	3
2. TERMS DEFINITION.....	3
3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ КЕРІВНИКА	5
3. PROCEDURE FOR ESTABLISHING THE REMUNERATION OF A CHIEF.....	5
4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ.....	6
4. STRUCTURE OF REMUNERATION.....	6
5. ПОРЯДОК ТА УМОВИ РОЗРАХУНКУ ТА ВИПЛАТИ ФІКСОВАНОЇ ВИНАГОРОДИ.....	7
5. PROCEDURE AND CONDITIONS FOR CALCULATION AND PAYMENT OF A FIXED REMUNERATION	7
6. ПОРЯДОК ТА УМОВИ РОЗРАХУНКУ ТА ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ.....	10
6. PROCEDURE AND CONDITIONS FOR CALCULATION AND PAYMENT OF A VARIABLE REMUNERATION.....	10
<u>7. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ/ REPORT ON THE REMUNERATION.....</u>	<u>12</u>
8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛЖЕННЯ.....	<u>12</u>
8. MISCELLANEOUS	<u>12</u>

1. ВСТУПНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Ця політика (далі – Політика) описує основні засади системи винагороди членів наглядової ради та правління, головного бухгалтера (особи, на яку покладені функції головного бухгалтера) (далі – головний бухгалтер), ключових осіб (за наявності) ПРАТ "ГРАВЕ УКРАЇНА СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ" (далі – Товариство), визначає структуру такої винагороди, порядок встановлення винагороди та її виплати, критерії визначення її розміру та порядок їх оцінювання.

1.2. Політика також встановлює прозорі принципи, відповідно до яких визначається та виплачується винагорода членам наглядової ради та правління, головного бухгалтера, ключовим особам (за наявності) Товариства, з урахуванням принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі з однаковим професійним досвідом та рівнем чи рівну роботу або роботу однакової цінності.

1.3. Ця політика розроблена у відповідності до:

- Закону України «Про акціонерні товариства»;
- Закону України «Про страхування»; Положення про вимоги до системи управління страховика, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 27.12.2023 № 194 (надалі – Положення №194).

2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

2.1. В цій Політиці терміни вживаються в такому значенні:

винагорода – матеріальні виплати у грошовій формі та/або заходи негрошового стимулювання члена наглядової ради та правління, головного бухгалтера, ключової особи (за наявності) за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, які включають усі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені договором та/або рішенням уповноваженого органу управління Товариства (в межах компетенції);

виплати зі звільнення – компенсаційні виплати, пов'язані із достроковим припиненням повноважень (достроковим розірванням договору (контракту) та/або звільненням голови та члена наглядової ради,

1. GENERAL TERMS

1.1. This Policy (hereinafter – Policy) describes the system of remuneration payable to the members of the Supervisory Board and Management Board, Chief Accountant (person, who entrusted with the function of the Chief Accountant) (hereinafter – Chief Accountant), and key persons (when there are) of PJSC "GRAWE UKRAINE LIFE INSURANCE" (hereinafter – Company), establishes the procedure for determining the amount of remuneration and payment thereof.

1.2. This Policy also establishes transparent principles on which the remuneration is determined and paid to the members of the Supervisory Board and Management Board, Chief Accountant, and key persons (when there are) of the Company, taking into account the principle of equal remuneration for male and female employees with the same professional experience and level for equal work or work of equal value.

1.3. This Policy has been drafted in accordance with:

- The Law of Ukraine “On Joint Stock Companies”;
- The Law of Ukraine “On Insurance”; Regulation on requirements for the management system of the insurer, approved by the resolution of the Board of the National Bank of Ukraine dated 12.27.2023 No. 194 (hereinafter – Regulation №194).

2. TERMS DEFINITION

2.1. In this Policy, the below terms have the following meaning:

remuneration – material payments in the monetary form and/or non-monetary incentives available to a member of the Supervisory Board and Management Board, Chief Accountant, and key persons (when there are) for the performance of the official duties vested with him/her, including all fixed and/or variable components of the remuneration provided for in the agreement and/or resolution of the authorized governing body of the Company (within its competence);

severance payments – compensatory payments in connection with early termination of the powers (dismissal) (early termination of the contract) of a member of the Supervisory Board and Management Board, Chief Accountant, and

правління, головного бухгалтера, ключової особи (за наявності), та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його (її) повноважень [якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті)];
договір – цивільно-правовий договір або трудовий договір (контракт), який укладається Товариством на умовах, рішенням уповноваженого органу управління Товариства (в межах компетенції);

КПЕ – ключові показники ефективності (критерії оцінки ефективності) члена правління, головного бухгалтера, ключової особи (за наявності), які розробляються та/або затверджуються правлінням або наглядовою радою в порядку, встановленому внутрішніми документами Товариства;

керівник – для цілей цієї Політики, крім осіб, які підпадають під визначення згідно Положення про авторизацію надавачів фінансових послуг та умови здійснення ними діяльності з надання фінансових послуг, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 29.12.2023 № 199, а саме: голова та інші члени наглядової ради та голова та інші члени правління Товариства, також мається на увазі головний бухгалтер та ключові особи (за наявності) Товариства;

негрошове стимулювання – заходи в негрошовій формі, що надаються Товариством для члена наглядової ради та правління, головного бухгалтера, ключової особи (за наявності), наприклад, забезпечення житлом, страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем, надання товарів та/або послуг безкоштовно або за пільговою вартістю;

уповноважений орган управління – для цілей цієї Політики уповноваженим органом управління товариства вважаються орган управління товариства (загальні збори, наглядова рада, правління) або Голова Правління до компетенції якого, згідно законодавства, Статуту Товариства, внутрішніх положень Товариства, належить прийняття рішення щодо встановлення розміру винагороди, зокрема:

Загальні збори акціонерів – щодо винагороди голови та членів наглядової ради;

key persons (when there are) and possible restrictions on his/her activities after the termination of his/her authority [if such payments are provided for in the agreement (contract)];

agreement – civil law agreement or employment agreement or employment contract, which is concluded by the Company on the terms approved by the authorized governing body of the Company (within its competence);

KPIs – key performance indicators (performance evaluation criteria) for a member of the Supervisory Board and Management Board, Chief Accountant, and key persons (when there are) developed and/or approved by the authorized governing body of the Company (within its competence) in the manner determined by internal regulations of the Company;

chief – for the purposes of this Policy, except the persons who fall under the definition according to the Regulations on the authorization of financial service providers and the conditions for their activities in the provision of financial services approved by the resolution of the Management Board of the National Bank of Ukraine No. 199 dated 29 December 2023, namely: the chairman and other members of the Supervisory Board and the chairman and other members of the Management Board of the Company, this definition also covers the Chief Accountant, and key persons (when there are) of the Company;

non-monetary incentives – non-monetary benefits granted/provided by the Company to a member of the Supervisory Board and Management Board, Chief Accountant, and key persons (when there are), such as housing, insurance, pension contributions, a company car, providing goods and/or services for free or at a reduced price;

authorized governing body – for the purposes of this Policy, the Company's governing body (i.e., the General Meeting of Shareholders, Supervisory Board, Management Board) and the chairman of the Management Board are considered to be the authorized governing body of the Company entitling take decisions on setting the amount of remuneration for specific persons, according to the legislation, the Company's Charter, the Company's internal regulations, in particular:

General meeting of shareholders – regarding the remuneration of the chairman and members of the Supervisory Board;

Наглядова рада – щодо винагороди голови та членів правління та ключових осіб (за наявності), що призначаються та звільняють на посаду за рішенням наглядової ради;

Правління – щодо винагороди ключових осіб (за наявності), що призначаються та звільняють на посаду за рішенням правління;

Голова правління – щодо винагороди головного бухгалтера (особи, на яку покладені функції головного бухгалтера).

3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ КЕРІВНИКА

3.1. Розмір винагороди керівника, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, встановлюється уповноваженим органом управління (у межах компетенції).

3.2. Винагорода має бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір, організаційну структуру, особливості діяльності Товариства, характер й обсяг фінансових послуг, профіль ризику Товариства, декларацію, стратегію розвитку, бізнес-план та бюджет Товариства (у разі наявності).

3.3. При встановленні розміру та умов виплати винагороди уповноважений орган управління Товариства бере до уваги ринкові показники розмірів і умов виплати винагороди на посадах, які за судженням, уповноваженого органу управління Товариства є співмірними із посадами керівника за функціональними обов'язками, рівнем відповідальності, особливостями діяльності тощо. Наглядова рада може залучати зовнішніх незалежних експертів для аналізу ринкових практик та стандартів розміру винагороди керівника.

3.4. Товариство укладає з кожним керівником договір на умовах, затверджених уповноваженим органом управління Товариства, в якому визначаються, серед іншого, умови щодо винагороди керівника.

3.5. Договір, який укладається з членами наглядової ради, які є акціонерами чи представниками акціонера (групи акціонерів) можуть бути безоплатними. Договір, який укладається з незалежними членами

Supervisory Board – regarding the remuneration of the chairman and members of the Management Board and key persons (when there are), who are appointed and dismissed by the decision of the Supervisory Board;

Management Board – regarding the remuneration of key persons (when there are), who are appointed and dismissed by the decision of the board;

Chairman of the Management Board – regarding the remuneration of the Chief Accountant.

3. PROCEDURE FOR ESTABLISHING THE REMUNERATION OF A CHIEF

3.1. The amount of remuneration to a chief, including the incentives and compensatory payments, shall be established by the authorized governing body of the Company (within its competence).

3.2. Any remuneration must be reasonably substantiated subject to the size, corporate structure, specific aspects of operations of the Company, the nature and scope of financial services, the risk profile of the Company, the risk appetite statement of the Company, development strategy, business plan, budget of the Company (if applicable).

3.3. When establishing the amount and the terms for remuneration payments, the authorized governing body of the Company takes into account market indicators of the amount and terms of the remuneration payments for the positions, which, in the opinion of the authorized governing body, are comparable with the positions of the chief members of the in part of the functional responsibilities, the level of responsibility, specific aspects of operations, etc. The Supervisory Board may engage external independent experts to analyze market practices and standards applicable to the amount of remuneration payable to the chief.

3.4. The Company shall conclude an agreement with each on the terms approved by the authorized governing body of the Company, which shall set out, *inter alia*, the terms of remuneration of a chief.

3.5. The agreement with members of the Supervisory Board who are shareholders or representatives of a shareholder (group of shareholders) may be free of charge. The agreement with independent members of the

наглядової ради та іншими керівниками є оплатним.

3.6. Строк дії договору з головою та членом наглядової ради, правління має відповідати строку його (її) повноважень. Договір може передбачати збереження чинності окремих його положень після припинення повноважень (звільнення) голови та члена наглядової ради, правління.

3.7. Винагорода керівника виплачується в національній валюті України. Розмір винагороди керівника може бути встановлений як у національній валюті України, так і в гривневому еквіваленті суми в іноземній валюті.

3.8. Витрати на оплату винагороди керівників несе Товариство.

4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ

4.1. Винагорода членів правління складається з фіксованої та змінної винагороди.

4.2. Винагорода голови та членів наглядової ради складається з фіксованої винагороди у розмірі, встановленому рішенням Загальним Зборів Акціонерів, до оподаткування.

4.3. Винагорода головного бухгалтера, ключових осіб (за наявності) складається з фіксованої винагороди, а також може включати змінну винагороду.

4.4. Фіксована винагорода керівників, зокрема:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору та/або штатного розпису Товариства;
- відповідає рівню професійного досвіду керівника та рівню його (її) відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Товариства;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана та не може бути витребувана для повернення Товариством, окрім як у випадках, прямо передбачених законодавством та/або умовами договору;

Supervisory Board and other chiefs shall be payable.

3.6. The effective term of the agreement with the member of the Supervisory Board and Management Board shall correspond to the his (her) term of office. The agreement may also provide that some of its provision will survive after the termination of the authorities (dismissal) of a member of the Supervisory Board and Management Board.

3.7. Remuneration to a chief shall be payable in the national currency of Ukraine. The amount of remuneration to a chief may be established both in the national currency of Ukraine and in the hryvnia equivalent of the amount in foreign currency.

3.8. Expenses related to the payment of remuneration to a chief shall be borne by the Company.

4. STRUCTURE OF REMUNERATION

4.1. Remuneration payable to the members of the Management Board consists of a fixed remuneration and a variable remuneration.

4.2. Remuneration payable to the members of the Supervisory Board consists of a fixed remuneration in the amount approved by the resolution of the General Shareholder Meeting, before taxation.

4.3. Remuneration payable to the Chief Accountant, and key persons (when there are) consists of a fixed remuneration and also may include a variable remuneration.

4.4. In particular, a fixed remuneration payable to a chief:

- is in the amount predetermined in accordance with the agreement and/or staff list of the Company;
- corresponds to the level of professional experience, the position of a chief and the level of his (her) responsibility;
- does not depend on the operating results of the Company;
- is guaranteed and cannot be changed, cancelled, or suspended, and cannot be claimed back by the Company, save as in the instances expressly provided by law and/or provisions of the agreement;

- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання керівником його (її) посадових обов'язків;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

4.5. Фіксована винагорода складається з базової винагороди та додаткової винагороди.

4.6. Базовою винагородою є посадовий оклад (місячна заробітна плата) інший постійний платіж, який підлягає виплаті керівнику за виконання обов'язків керівника.

4.7. Додатковою винагородою є доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, договором та/або рішенням уповноваженого органу Товариства (в межах компетенції), внутрішніми документами Товариства з питань оплати праці (за наявності), а також заходи негрошового стимулювання. Розмір та види додаткової винагороди керівника встановлюються рішенням уповноваженого органу Товариства (в межах компетенції). Розмір та виплата додаткової винагороди не залежать від результатів роботи керівника.

4.8. Змінною винагородою є квартальні та річні премії, а також заходи негрошового стимулювання, розмір, виплата та/або здійснення яких залежить від підсумків роботи керівника (окрім членів наглядової ради) та/або фінансових результатів діяльності Товариства, та/або результатів роботи окремих підрозділів Товариства за відповідний звітний період.

4.9. Винагорода керівника підрозділу внутрішнього аудиту (за наявності) та/або осіб, які здійснюють функції внутрішнього аудиту, не може бути пов'язана з фінансовими результатами структурних підрозділів Товариства, у яких проводиться аудиторська перевірка.

5. ПОРЯДОК ТА УМОВИ РОЗРАХУНКУ ТА ВИПЛАТИ ФІКСОВАНОЇ ВИНАГОРОДИ

5.1. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Товариство мало змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду або витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди, якщо не виконуються

- has transparent and clear terms for its determination, calculation and payment;

- has a permanent nature as a payment during the entire period of performance by the chief of his/her official duties; and

- does not encourage to take the risks that are not acceptable under normal conditions.

4.5. A fixed remuneration consists of a basic remuneration and an additional remuneration.

4.6. Basic remuneration means the official salary (monthly salary) payable to each chief for performance of his/her duties as the chief.

4.7. Additional remuneration means surcharges, allowances, guarantee and compensatory payments provided by the effective legislation, agreement and/or decision of the authorized governing bodies (within its competence), internal documents of the Company on issues of remuneration (if applicable), and non-monetary incentives. The amount and types of the additional remuneration for a chief shall be established by the relevant decision of the authorized governing bodies of the Company (within its competence). The amount and payment of the additional remuneration shall not depend on the performance results of the member of a chief.

4.8. Variable remuneration means quarterly and annual bonuses, as well as nonmonetary incentives, the amount, payment and/or granting of which depends on the performance by a chief (except of members of the Supervisory Board), and/or the Company's financial results, and/or results of the work of separate units of the Company in the relevant reporting period.

4.9. Remuneration of the Head of Internal Audit (when there is) and/or persons who exercises internal audit functions shall not depend on the performance of the Company's business units, which are subject of internal audit inspection.

5. PROCEDURE AND CONDITIONS FOR CALCULATION AND PAYMENT OF A FIXED REMUNERATION

5.1. The amount of the fixed remuneration shall be sufficient to enable the Company to exercise its right not to pay the variable remuneration or to claim back the variable remuneration that has been already paid, where

умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.

5.2. Розмір фіксованої винагороди встановлюється з урахуванням рівня професійного досвіду, визначених функціональних обов'язків керівника та рівня його (її) відповідальності.

5.3. Базова винагорода керівника (крім члена наглядової ради) виплачується щомісячно з дати вступу на посаду двома частинами в строки, встановлені внутрішніми нормативними документами Товариства. Періодичність виплати базової винагороди голови та члена наглядової ради визначається згідно умов договору.

5.4. У разі встановлення розміру базової винагороди в гривневому еквіваленті суми в іноземній валюті, така винагорода керівнику нараховується та виплачується у національній валюті України – гривні за офіційним курсом Національного банку України або за курсом Міжбанку до іноземної валюти в залежності який є максимально наближений до реального ринкового курсу на дату розрахунку винагороди.

5.5. У разі вступу керівника на посаду (початку роботи) не з початку календарного місяця, базова винагорода за період з дати вступу на посаду по кінець календарного місяця, у якому відбувся вступ на посаду керівника, розраховується пропорційно кількості робочих днів з дати вступу керівника на посаду (включно).

5.6. У разі дострокового припинення повноважень (звільнення) керівника базова винагорода за останній календарний місяць перебування на відповідній посаді виплачується пропорційно кількості робочих днів, протягом яких керівник виконував(ла) свої посадові обов'язки.

5.7. Керівнику на підставі належних підтверджуючих документів компенсуються:

- витрати, пов'язані зі службовими відрядженнями керівника на умовах та в порядку передбаченому внутрішніми документами Товариства;

- понесені керівником збитки, шкода або витрати (в тому числі, витрати на правову допомогу) у зв'язку з будь-якими спорами, позовами, претензіями або провадженнями, в тому числі судовими, (триваючими, шкідливими або такими, що обґрунтовано можуть виникнути) цивільного,

the essential conditions of such variable remuneration are not complied with.

5.2. The amount of the fixed remuneration shall be established subject to the professional expertise level, the functional responsibilities vested with the chief and the level of his(her) responsibility.

5.3. The basic remuneration shall be payable to a chief (except of members of the Supervisory Board) on a monthly basis, commencing from the date of his/her taking office, in two instalments within the period established by the internal regulations of the Company. The frequency (schedule) of payment of the basic remuneration to members of the Supervisory Board is determined according to the terms of the agreement.

5.4. If the amount of the basic remuneration is established in hryvnia equivalent of the amount in foreign currency, such remuneration to a chief shall be calculated and paid in the national currency of Ukraine - hryvnia at the official foreign currency exchange rate established by the National Bank of Ukraine or Interbank, depending on which is as close as possible to the real market rate as of the date of calculation of the remuneration.

5.5. Where a chief takes office (starts working) not from the beginning of the calendar month, the basic remuneration for the period from the date of taking office to the end of the calendar month in which the chief took office shall be calculated pro rata to the number of business days from the date of taking office (inclusive) by the chief.

5.6. In case of early termination of authorities (dismissal) of a chief the basic remuneration for the last calendar month of his (her) holding the relevant position shall be payable pro rata to the number of business days during which the chief member person was performing his(her) official duties.

5.7. A chief shall be reimbursed on the basis of appropriate supporting documents against:

- expenses related to business trips of a chief on the terms and in the manner prescribed by the internal documents of the Company;

- losses, damages or costs incurred by a chief member of (including legal fees) in connection with any disputes, lawsuits, claims or proceedings, including brought to the courts (pending, completed or potential), of civil, criminal, administrative and other nature (both in Ukraine and abroad) related to the performance

кримінального, адміністративного та іншого характеру (як в Україні, так і за кордоном), пов'язаними з виконанням керівником своїх функцій, зокрема обов'язків за договором, які виникають як протягом перебування керівника на посаді, так і після припинення його повноважень, на умовах передбачених договором.

5.8. Компенсація передбачених пунктом 5.7. цієї Політики здійснюється в порядку, встановленими внутрішніми документами Товариства та/або договором, на запит керівника, за умови отримання Товариством документів, що підтверджують такі витрати.

5.9. Виплати зі звільнення здійснюються в порядку та розмірі, передбаченому законодавством, якщо інше не передбачено умовами договору та/або рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції). В разі встановлення розміру виплат зі звільнення в договорі та/або рішенні уповноваженого органу управління в розмірі іншому, ніж передбачено законодавством, мають враховуватись ринкові практики щодо розміру виплат зі звільнення та обсяг обов'язків керівника, в тому числі щодо тимчасового обмеження працевлаштування та діяльності такого керівника після припинення його (її) повноважень Товаристві (якщо такі наявні). Певні виплати зі звільнення можуть здійснюватися частинами після дати припинення повноважень (звільнення) керівника.

5.10. За рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції), Товариство може забезпечувати та керівнику такі види негрошового стимулювання в рамках фіксованої винагороди:

- страхування професійної відповідальності;
- медичне страхування;
- забезпечення житлом;
- пенсійні відрахування за програмою додаткового пенсійного забезпечення;
- забезпечення службовим автомобілем;
- товарів та/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною;
- інші заходи негрошового стимулювання, визначені рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції).

by a chief of his (her) functions, powers and duties of a chief, including obligations under the agreement, which arise both during the term of office of a member of the chief and after the termination of his (her) powers, on the terms stipulated by the agreement.

5.8. Reimbursement of expenses provided for in Clause 5.7. of this Policy shall be carried out in accordance with the procedure established by internal documents of the Company and/or the agreement, at the request of a chief provided that the Company receives documents confirming such expenses.

5.9. Severance payments shall be made in the manner and amount provided for by the law, unless otherwise prescribed by the terms of the agreement or decision of the authorized governing body (within its competence). In case of setting the amount of severance payments in the agreement or decision of the authorized governing body in the amount other than provided for by the law, the authorized governing body shall take into account the market practices on the amount of severance payments and the volume of duties of the chief, including temporary employment restrictions and activities restrictions of such chief after the termination of his (her) powers (dismissal) in the Company (if applicable). Certain severance payments may be made in instalments (parts) after the date of termination of powers (dismissal date) of the chief.

5.10. Upon the decision of the authorized governing body (within its competence), the Company may ensure and provide a chief with the following types of non-monetary incentives within the framework of a fixed remuneration:

- professional liability insurance (D&O insurance);
- medical and health insurance;
- provision of housing;
- pension contributions under the supplementary pension fund scheme;
- provision of company vehicle;
- provision of goods and/or services free of charge or at a reduced price;
- other non-monetary incentives determined in the decision of the authorized governing body (within its competence).

6. ПОРЯДОК ТА УМОВИ РОЗРАХУНКУ ТА ВИПЛАТИ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ

6.1. За рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції) керівнику (крім голови та члена наглядової ради), можуть виплачуватися (надаватися) такі види змінної винагороди:

- квартальна премія – за підсумками роботи за відповідний квартал;
- річна премія – за підсумками роботи за календарний рік;
- заходи негрошового стимулювання, які залежать від результатів керівника управління за відповідний період.

6.2. Виплата змінної винагороди керівнику (крім голови та члена наглядової ради) залежить від фінансових результатів діяльності Товариства та/або ефективності діяльності керівника в цілому, яка оцінюється уповноваженим органом управління Товариства, в тому числі, на підставі КПЕ (у разі їх затвердження).

6.3. З метою проведення оцінки ефективності діяльності керівника, уповноважений орган управління Товариства може залучати зовнішнього незалежного експерта.

6.4. З метою оцінки діяльності членів керівника, уповноважений орган управління (в межах компетенції) може затверджувати квартальні та річні КПЕ для керівника (крім голови та члена наглядової ради). КПЕ керівника та порядок оцінки їх виконання повинні враховувати специфіку функціональних повноважень керівника та потенційний вплив його (її) професійної діяльності на фінансові результати діяльності Товариства. КПЕ ключових осіб та інших керівників, які здійснюють функції контролю (ризик менеджмент, комплаєнс, внутрішнього аудиту) не можуть бути прив'язані до фінансових показників діяльності Товариства.

6.5. За рішенням уповноважених органу управління (в межах компетенції), затверджені квартальні та річні КПЕ керівника можуть переглядатися протягом відповідного року з метою врахування економічних, політичних та інших факторів, що знаходяться поза контролем Товариства та впливають на виконання квартальних та річних КПЕ керівника.

6. PROCEDURE AND CONDITIONS FOR CALCULATION AND PAYMENT OF A VARIABLE REMUNERATION

6.1. Pursuant to the decision of the authorized governing body (within its competence), the following types of variable remuneration may be paid (provided) to a chief (except members of the Supervisory Board):

- quarterly bonus - based on the results of work for the calendar quarter;
- annual bonus - based on the results of work for the calendar year;
- non-monetary incentives, which depend on the results of work of the chief for the respective period.

6.2. The payment of a variable remuneration to a chief (except members of the Supervisory Board) depends on the Company's financial results and/or efficiency of performance of a chief member which is evaluated by the authorized governing body, in particular, on the basis of KPIs (if established).

6.3. In order to carry out evaluation of the performance of a chief, the authorized governing body of the Company (within its competence) may engage an external independent expert.

6.4. With the purpose to evaluate the performance of a chief, the authorized governing body (within its competence) may approve quarterly and annual KPIs for a chief (except members of the Supervisory Board). The KPIs of a chief and the procedure for evaluating his (her) performance must take into account the specifics of the functional powers of a chief and the potential impact of his (her) professional activity on the financial results of the Company. The KPIs of key persons and/or persons who exercise control functions (risk management, compliance, and internal audit) shall not be tied to the Company's financial results.

6.5. Pursuant to the decision of the authorized governing body (within its competence), approved quarterly and annual KPIs of a chief may be reviewed during the respective year in order to take into account economic, political and other factors beyond the Company's control that affects the achievement of quarterly and annual KPIs of a chief.

6.6. Розмір квартальної та річної премії визначається рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції). У разі затвердження КПЕ, розмір премії визначається на підставі оцінки рівня досягнення керівником своїх КПЕ, встановлених на відповідний квартал та рік.

6.7. Договором може бути встановлено максимальні розміри або порядок визначення максимальних розмірів квартальної та річної премії (її частин), які можуть бути виплачені керівнику. Конкретні розміри квартальної та річної премії (її частин), що підлягають виплаті керівнику визначаються рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції). Квартальна та/або річна премія не виплачується керівнику в разі недосягнення ним порогових (мінімальних) КПЕ, за відповідний рік.

6.8. При визначенні конкретного розміру квартальної та/або річної премії для керівника, КПЕ якого передбачають досягнення Товариством певних показників діяльності, уповноважений орган управління (у межах компетенції) враховує фінансові результати діяльності Товариства та фактичний рівень досягнення Товариством таких показників діяльності.

6.9. Виплата змінної винагороди керівнику здійснюється в строки, встановлені договором та/або рішенням уповноваженого органу управління (у межах компетенції).

6.10. Уповноважений орган управління (в межах компетенції), має право прийняти рішення щодо:

6.10.1. виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати з урахуванням результатів діяльності, фінансового стану Товариства;

6.10.2. повернення вже сплаченої змінної винагороди (у разі її сплати на підставі інформації, яка згодом виявилася неправильно/недостовірною) та встановлення строку такого повернення (у разі запровадження змінної винагороди);

6.10.3. визначення розміру виплат зі звільнення (інакших, ніж передбачені законодавством).

6.11. Порядок оцінки рівня виконання (досягнення) керівником своїх КПЕ для цілей

6.6. The amount of the quarterly and annual bonuses is determined by the decision of the authorized governing body (within its competence). In case of KPIs have been established, the amount of the bonuses is determined on the basis of evaluation of the level of achievement by a chief Management of his (her) KPIs set for the respective quarter and year.

6.7. The agreement may set the maximum amounts or the procedure for determining maximum amounts of quarterly and annual bonuses (its parts) that may be paid to a chief. Specific amounts of quarterly and annual bonuses (its parts) to be paid to a chief shall be determined by the decision of the authorized governing body (within its competence). A quarterly and/or annual bonus shall not be paid to a chief in the event that a chief fails to achieve the threshold (minimum) KPIs for the respective quarter and/or year.

6.8. In determining the specific amount of quarterly and/or annual bonus payable to a chief whose KPIs provide for the Company's achievement of certain performance indicators, the authorized governing body (within its competence) takes into account the financial results of the Company and the actual level of the Company's achievement of such performance indicators.

6.9. The payment of variable remuneration to a chief is made within the time limits established by the agreement and/or decision of the authorized governing body (within its competence).

6.10. The authorized management governing body (within its competence) has the right to make a decision regarding:

6.10.1. payment of variable remuneration in part, postponement of its payment, reduction/cancellation of its payment, taking into account the results of the activity, financial condition of the Company;

6.10.2. return of already paid variable remuneration (in case of its payment on the basis of information that later turned out to be incorrect/unreliable) and establishment of the term of such return (in case of introduction of variable remuneration);

6.10.3. determination of the amount of severance payments (other than those provided by law).

6.11. Procedure for assessing the level of performance (achievement) of KPIs by a chief

визначення розміру річної премії та/або квартальної премії, порядок розрахунку річної та/або квартальної премії в залежності від рівня виконання (досягнення) членом правління своїх КПЕ та порядок визначення порогових (мінімальних) значень КПЕ визначається уповноваженим органом управління Товариства (у межах компетенції).

6.12. Якщо на момент проведення оцінки діяльності керівника за відповідний період, відповідні квартальні та/або річні КПЕ, бізнес-план та/або стратегія розвитку Товариства не були затверджені уповноваженим органом управління (в межах компетенції), та/або строк роботи керівника у такому періоді є меншим за повний календарний квартал та/або рік відповідно, оцінка діяльності керівника визначення права на отримання премії, розрахунок конкретного розміру річної та/або квартальної премії за результатами такої оцінки та її виплата здійснюються в порядку, визначеному рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції).

6.13. У випадках та на умовах, передбачених договором раніше виплачена керівнику змінна винагорода може бути витребувана Товариством, за рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції), 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 керівником своїх посадових обов'язків, в результаті чого Товариству було завдано збитків).

7. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

7.1. Звіт про винагороду складається уповноваженим органом управління (в межах компетенції) та затверджується ним за результатами звітного фінансового року.

7.2. Звіт про винагороду має відповідати вимогам та містити інформацію, встановлені Положенням №194.

8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛЖЕННЯ

8.1. Ця Політика переглядається щорічно. Питання щодо доцільності внесення змін до цієї Політики розглядається наглядовою радою Товариства на підставі пропозицій

for the purposes of determining the amount of the annual bonus and/or quarterly bonus, procedure for calculating a specific amount of the annual bonus and/or quarterly bonus depending on the level of performance (achievement) of KPIs by a chief, and procedure for determining thresholds (minimum) KPI values are determined by the authorized governing body (within its competence).

6.12. If as of the date of evaluation of a chief for the relevant period quarterly and/or annual KPIs, and/or business development plan and/or strategy of the Company have not been approved by the authorized governing body (within its competence), and/or the term of office of a chief in such period is less than the full calendar quarter and/or year respectively, the evaluation of a chief, entitlement to receive the bonus, the calculation of the specific amount of annual and/or quarterly bonus upon the results of such evaluation and payment thereof shall be carried out in the manner set out by the decision of the authorized governing body (within its competence).

6.13. In cases and under the terms provided for in the agreement, the variable remuneration previously paid to a chief, based on decision of the authorized governing body (within its competence), may be claimed back in part or in full (e.g., the variable remuneration was paid on the basis of information that subsequently turned out to be untrue and/or inaccurate, and/or the fact of improper performance of duties by a chief was revealed, as a result of which damage was caused to the Company).

7. REPORT ON THE REMUNERATION

7.1. The remuneration report is drawn up by the authorized management governing body (within its competence) and approved by it based on the results of the reporting financial year.

7.2. The remuneration report must meet the requirements and contain information established by Regulation No. 194.

8. MISCELLANEOUS

8.1. This Policy shall be reviewed annually. The reasonableness of amendments to this Policy shall be considered by the Supervisory Board of the Company on the basis of the proposals

уповноваженого органу управління (в межах компетенції) та/або юридичного відділу.

offered for consideration by the authorized governing body (within its competence) and/or legal department.



**Пані Анастасія Полинь/Голова річних Загальних зборів акціонерів Товариства
Mrs. Anastasiia Polyn/Chairman of the Company's Ordinary General Meeting of
Shareholders**

Прошито, пронумеровано та скріплено підписом та
печаткою 13 (тринадцять аркушів)



Пані Анастасія Полинська/Голова річних Загальних зборів
Акціонерів Товариства

Mrs. Anastasiia Polynska/Chairman of the Company's Ordinary
General Meeting of Shareholders

