

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням позачергових Загальних зборів
акціонерів

Приватного акціонерного товариства

«Страхова компанія «ПЗУ Україна страхування
життя»

Протокол № 63 від «22» серпня 2024 р.

Голова Загальних зборів акціонерів

Секретар Загальних зборів акціонерів

**ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА КЛЮЧОВИХ
ФУНКЦІЙ В ПРИВАТНОМУ АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ
«СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ПЗУ УКРАЇНА СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ»**

ЗМІСТ

1. МЕТА ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ.....	3
2. РОЛЬ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТА КОМІТЕТУ З ПИТАНЬ ПРИЗНАЧЕНЬ І ВИНАГОРОД НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТОВАРИСТВА В РЕАЛІЗАЦІЇ І ЗАСТОСУВАННІ ПОЛІТИКИ	6
3. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТОВАРИСТВА	11
4. ВИНАГОРОДА КЛЮЧОВИХ ОСІБ.....	16
5. ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ.....	26

1. МЕТА ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ

§ 1

1. Метою Політики винагороди членів Правління та ключових функцій в ПРИВАТНОМУ АКЦІОНЕРНОМУ ТОВАРИСТВІ «СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ПЗУ УКРАЇНА СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ» (далі – Політика винагороди) є забезпечення узгодженої системи загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління, ключових осіб ПрАТ СК «ПЗУ Україна страхування життя» (далі – Товариство), що враховує адаптацію інструментів і рівнів оплати праці до окремих груп працівників Товаристві і локальних умов ринку праці, з урахуванням розміру, особливостей діяльності Товариства, характеру й обсягів страхових послуг, профілю ризику Товариства, системної важливості Товариства та діяльності Небанківської фінансової групи, до складу якої входить Товариство, дотримання/виконання стратегії Товариства, бізнес-плану, бюджету та декларації ризик-апетиту.
2. Політика приймається з метою:
 - 1) забезпечення узгодженої системи у сфері оплати праці (винагороди), адаптованої до рівнів оплати праці згідно з вимогами чинного законодавства;
 - 2) забезпечення відповідних інструментів для формування змінної винагороди, дотримуючись при цьому таких критеріїв, як відстоювання Товариством публічних інтересів та внесок Товариства в захист навколишнього середовища та запобігання або усунення можливих негативних соціальних наслідків діяльності Товариства;
 - 3) сприяння реалізації бізнес-стратегії, довгострокових інтересів та забезпеченню безперервності діяльності Товариства.
3. Політика винагороди в Товаристві та її реалізація мають:
 - 1) бути спрямованими на забезпечення сталого розвитку, сприяти функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочувати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Товариства рівень;
 - 2) бути гендерно нейтральними та визначатися з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.
4. Політика винагороди визначає порядок:
 - 1) реалізації Товариством політики фіксованої винагороди,
 - 2) реалізації Товариством політики змінної винагороди,
 - 3) здійснення Товариством виплати в разі звільнення.

§ 2

1. Політика винагороди має перевагу перед іншими внутрішніми нормативними документами Товариства щодо винагороди, які повинні відповідати її вимогам.
2. У Політиці вживаються наступні терміни та скорочення:
 - 1) винагорода – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Правління Товариства (далі – орган управління або Правління), ключової особи за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом органу управління, такою ключовою особою та Товариством договору (контракту) та/або рішенням Загальних Зборів Акціонерів та/або Наглядової Ради Товариства.
 - 2) виплати при звільненні – можливі компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням трудового договору з членами Правління Товариства та можливі обмеження, передбачені договором;
 - 3) Група ПЗУ – ПЗУ СА і товариства Групи ПЗУ;
 - 4) ЗУДМ – закон Республіки Польща «Про управління державним майном» від 16 грудня

2016 р.;

- 5) змінна винагорода – виплата в грошовій формі, складова винагороди членів органу управління, ключових осіб Товариства, яка не є фіксованою винагородою згідно з цією Політикою;
 - 6) ключові особи – особи, на яких покладено виконання ключових функцій, нагляд за якими здійснює Національний банк України (далі – НБУ): головний внутрішній аудитор (керівник підрозділу з внутрішнього аудиту), головний комплаєнс-менеджер (керівник підрозділу з контролю за дотриманням норм (комплаєнс)), головний ризик-менеджер (керівник підрозділу з управління ризиками), відповідальний актуарій; співробітники підрозділів, залучених до реалізації ключових функцій у Товаристві;
 - 7) політика винагороди – система підходів, принципів і способів формування Товариством управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління, ключових осіб Товариства;
 - 8) програма стимулювання – заходи негрошового стимулювання членів органів управління, ключових осіб Товариства на підставі заздалегідь визначених критеріїв, що 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);
 - 9) ПФВО – закон Республіки Польща «Про принципи формування винагороди осіб, які керують певними компаніями» від 9 червня 2016 р.;
 - 10) система винагороди – сукупність заходів стимулювання членів органів управління, ключових осіб Товариства, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, системи внутрішнього контролю, включаючи управління ризиками, урахування стратегічних цілей Товариства та їх досягнення, а також сприяння дотриманню корпоративних цінностей;
 - 11) Товариство – ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ПЗУ УКРАЇНА СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ»;
 - 12) фіксована винагорода – виплата в грошовій формі, складова винагороди членів органу управління, ключових осіб Товариства, яка:
 - ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях;
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, укладеного між Товариством і працівником, або штатного розпису Товариства;
 - відображає відповідний рівень професійного досвіду та обсягу відповідальності, як це передбачено в посадовій інструкції працівника та в умовах укладеного з ним договору;
 - не залежить від результатів діяльності Товариства;
 - може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України;
 - не може бути зменшена, призупинена або скасована Товариством;
 - має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
 - має характер постійної виплати протягом усього періоду виконання членами органів управління, ключовими особами Товариства їх функцій у Товариства;
 - не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.
3. Інші терміни та визначення, що вживаються в цій Політиці, використовуються у значеннях, визначених законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України та внутрішніми документами Товариства.

2. РОЛЬ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТА КОМІТЕТУ З ПИТАНЬ ПРИЗНАЧЕНЬ І ВИНАГОРОД НАГЛЯДОВОЇ РАДИ ТОВАРИСТВА В РЕАЛІЗАЦІЇ І ЗАСТОСУВАННІ ПОЛІТИКИ

§ 3

1. Наглядова Рада Товариства затверджує Політику винагорода після її розгляду Комітетом з питань призначень і винагород Наглядової Ради Товариства та за потреби, не рідше, ніж раз на чотири роки, переглядає її.
2. Наглядова Рада Товариства забезпечує, щоб Політика винагорода в Товаристві відповідала та сприяла ефективному управлінню ризиками, не стимулюючи прийняття надмірного рівня ризику.
3. Наглядова Рада Товариства, зокрема, контролює, щоб Політика і практика винагорода правильно впроваджувалась і адаптувалась до загальної системи корпоративного управління, корпоративної культури, готовності прийняття ризиків та пов'язаних з цим процесів управління.
4. Наглядова Рада Товариства здійснює оцінку та контроль за реалізацією цієї Політики.
5. Наглядова Рада має право приймати – на підставі рішень Загальних Зборів, відповідно до Політики та положеннями чинного законодавства – додаткові умови працевлаштування та винагорода Членів Правління Товариства, які уточнюють, зокрема, положення Політики, що стосуються Членів Правління і впливають з рішення Загальних Зборів, включно з питаннями перенесення виплати винагорода та можливості не виплачувати винагороду або вимоги повернення виплаченої Товариством Змінної винагорода.
6. З метою узгодженості Політики з ефективним та належним управлінням ризиками, Наглядова Рада Товариства та Правління Товариства співпрацюють з Комітетом з питань призначень і винагород.
7. Комітет з питань призначень і винагород відповідає, зокрема, за:
 - 1) прийняття рішень про винагороду, які виносяться на розгляд Наглядової Ради Товариства, в тому числі про винагороду членів Правління Товариства,
 - 2) попередню оцінку цілей, які встановлюються Членам Правління Товариства та ступінь виконання ними цих цілей.
8. Комітет з питань призначень і винагород надає Наглядовій Раді Товариства пропозиції щодо змісту Політики, здійснення контролю за виконанням Політики та оцінки відповідності практики та процесів винагорода з Політикою.

3. ПРИНЦИПИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТОВАРИСТВА

§ 4

1. Викладені у цьому розділі принципи винагорода Членів Правління Товариства (далі – Принципи) застосовуються до усіх договорів, укладених з Членами Правління Товариства, якщо вони стосуються виконання ними управлінських повноважень (далі – Договір).
2. Товариство є юридичною особою, що є членом Групи ПЗУ, яка контролюється Державним казначейством Республіки Польща та, відповідно, підпадає під регулювання закону ПФВО та ЗУДМ. При формуванні принципів винагорода Членів Правління Товариства, Товариство враховує вимоги вищезазначених законів, впроваджені у внутрішні положення Товариства в частині, що не суперечить нормам законодавства України.

§ 5

1. Загальний розмір винагорода (виплати в грошовій формі) Членів Правління складається з фіксованої частини, що складає базову місячну винагороду ("Фіксована винагорода"), та змінної частини, що складає додаткову винагороду за результатами фінансового року Товариства ("Змінна винагорода").
2. Розмір місячної Фіксованої винагорода відповідно для кожного з Членів Правління встановлюється у точному кількісному виразі Наглядовою Радою шляхом прийняття рішення.

§ 6

1. Змінна винагорода залежить від ступеня виконання Управлінських Цілей та не може

- перевищувати 50% Фіксованої винагороди за фінансовий рік, відносно якого обчислюється Змінна винагорода.
2. Загальний перелік Управлінських Цілей, встановлений Загальними Зборами акціонерів, передбачає:
 - а) збільшення вартості Товариства,
 - б) покращення економічних та фінансових показників Товариства.
 3. Встановлюється окрема Управлінська Ціль, виконання якої є умовою для можливості отримання Змінної винагороди, у вигляді:
 - а) запровадження принципів оплати праці членів органів управління і нагляду відповідно до положень ПФВО у відповідності з внутрішніми положеннями Товариства,
 - б) виконання обов'язків, зазначених в ст. 17-20, ст. 22 і 23 ЗУДМ, у відповідності з внутрішніми положеннями Товариства, у всіх залежних суб'єктах Товариства в рамках фінансової групи у розумінні ст. 4 п. 14 закону Республіки Польща від 16 лютого 2017 р. «Про захист конкуренції і споживачів».
 4. Наглядова Рада визначає Управлінські Цілі з загального каталогу Управлінських Цілей по кожному з Членів Правління, при чому Управлінські Цілі кожного Члена Правління повинні відповідати сфері його відповідальності, а також враховувати такі критерії, як відстоювання Товариством публічних інтересів та внесок Товариства в захист навколишнього середовища та запобігання або усунення можливих негативних соціальних наслідків діяльності Товариства.
 5. Наглядова Рада визначає вагу (відсоткове значення) Управлінських Цілей, а також об'єктивні та вимірювальні критерії їх виконання та розрахунку (КРІ – ключові показники ефективності) з урахуванням наступних умов:
 - 1) Член Правління має право на отримання Змінної винагороди після затвердження звіту Правління щодо діяльності Товариства та фінансової звітності Товариства за попередній фінансовий рік,
 - 2) виплата частини Змінної винагороди рішенням Наглядової ради Товариства може бути відкладена на максимальний строк до 36 місяців в залежності від виконання умов до настання визначеного кінцевого строку згідно з встановленими Управлінськими Цілями; така частина Змінної винагороди може бути виплачена повністю або частково наприкінці розрахункового періоду,
 - 3) Змінна винагорода обчислюється пропорційно; пропорція залежить від кількості днів, протягом яких Члени Правління здійснювали свої повноваження за окремий фінансовий рік,
 - 4) підтвердження виконання умов Змінної винагороди щодо Членів Правління, на яких було покладено виконання Управлінських Цілей за даний фінансовий рік, та які перебували на посаді у оцінюваному звітному році, здійснюється Наглядовою Радою шляхом визначення суми до виплати на основі фінансової звітності, перевіреної аудиторами, та на основі інших документів в залежності від виконання встановлених Цілей.
 6. Закінчення періоду повноважень Члена Правління у звітному фінансовому році, у якому відбулося виконання Управлінських Цілей, не призводить до втрати права на отримання Змінної винагороди згідно з умовами, викладеними в пунктах 1-3 вище.

§ 7

1. Виконуючи свої функції, Член Правління повинен уникати ситуацій, які можуть призвести до конфлікту інтересів, пов'язаного із Політикою, та на перше місце ставить інтереси Товариства.
2. Договір покладає на Члена Правління обов'язок повідомляти Товариство про будь-які наміри щодо здійснення повноважень у керуючих органах будь-яких інших комерційних

підприємств, чи щодо придбання акцій у таких підприємствах, або одержувати дозвіл Наглядової Ради на здійснення вищевказаних операцій, та може передбачати заборону на виконання повноважень у органах будь-яких інших комерційних підприємств, або накладати інші обмеження стосовно здійснення додаткової діяльності Члена Правління.

3. Член Правління не може отримувати винагороду за здійснення повноважень члена керуючого органу у дочірніх підприємствах Товариства.
4. Наглядова Рада визначає заборони та обмеження, згадані у пунктах 1 та 2 вище, відповідні обов'язки щодо звітування, а також санкції за будь-яке неналежне виконання таких обов'язків.

§ 8

1. Наглядова Рада визначає у Договорі перелік принципів забезпечення Члена Правління технічними засобами та ресурсами, які є активами Товариства, необхідними для здійснення ним своїх повноважень; Наглядова Рада може також визначити межі чи способи встановлення лімітів витрат Товариства, пов'язаних із забезпеченням Члена Правління такими засобами та ресурсами, а також пов'язаних із використанням таких засобів та ресурсів у службових цілях.
2. У Договорі можуть бути визначені принципи використання Членом Правління активів Товариства для власних цілей.

§ 9

1. У випадку припинення здійснення повноважень, зокрема, внаслідок смерті, відкликання, відмови Члена Правління від виконання функцій або закінчення строку повноважень, відсутності дозволу на працевлаштування (через відмову у його видачі/продовженні терміну дії або через закінчення терміну дії дозволу), Договір припиняється в останній день здійснення повноважень без періоду повідомлення та без необхідності вчинення інших дій.
2. У випадку припинення дії Договору за згодою Сторін, погоджений строк припинення не може перевищувати 3 (три) місяців.
3. Кожна зі Сторін має право негайно розірвати договір у випадку, якщо інша Сторона суттєво порушила умови Договору.
4. Кожна зі Сторін має право розірвати Договір з причин, відмінних від тих, які вказані у пункті 3, з максимальним строком для повідомлення у 3 (три) місяці за умови, що, якщо під час періоду повідомлення виникне обставина, передбачена у пункті 1, яка призведе до розірвання Договору з причини припинення здійснення повноважень, Договір буде розірвано на підставі пункту 1.
5. Договір може передбачати інший строк повідомлення в залежності від строку здійснення повноважень Членом Правління, із урахуванням пункту 1 та за умови, що строк повідомлення закінчується наприкінці календарного місяця.
6. Якщо дію Договору буде припинено або Договір буде розірвано Товариством з підстав, відмінних від передбачених у пункті 3, Член Правління може мати право на виплату вихідної допомоги у розмірі не менше 6 (шести) середніх винагород, із урахуванням пункту 7.
7. Якщо дію Договору буде припинено за згодою сторін або з причини смерті, закінчення строку повноважень або відсутності дозволу на працевлаштування (через відмову у його видачі/продовженні терміну дії або через закінчення терміну дії дозволу) Член Правління може мати право на виплату вихідної допомоги у розмірі, що не перевищує 3 (три) Фіксованих винагород за умови, що він виконував повноваження протягом щонайменше 12 (дванадцяти) місяців до дати припинення дії цього Договору.
8. Член Правління не має права на виплату, передбачену у пункті 6 і 7, якщо:
 - 1) Договір розірвано шляхом повідомлення чи іншим чином припинено або змінено у результаті змін повноважень, що здійснюються Членом Правління,
 - 2) Договір розірвано шляхом повідомлення чи іншим чином припинено або змінено у результаті призначення Члена Правління на новий строк повноважень,

- 3) Член Правління призначається як член правління товариства, що належить до Групи ПЗУ,
- 4) Член Правління відмовився від виконання своїх повноважень,
- 5) відсутній дозвіл на працевлаштування (через відмову у його видачі/продовженні терміну дії або через закінчення терміну дії дозволу) з вини Члена Правління.

§ 10

1. Наглядова Рада може укласти з Членом Правління договір про заборону конкуренції, який вступить в силу та матиме зобов'язуючий характер після припинення ним/нею здійснення повноважень; такий договір про заборону конкуренції може бути укладений лише у випадку, якщо Член Правління здійснював свої повноваження щонайменше протягом періоду останніх 3 (трьох) місяців, а розмір компенсації не має перевищувати 100% від Фіксованої винагороди.
2. Укладення договору про заборону конкуренції після припинення або розірвання Договору про здійснення управлінських повноважень не дозволяється.
3. Період заборони конкуренції не може перевищувати 6 (шість) місяців з дати припинення здійснення повноважень Члена Правління.
4. Якщо Член Правління не виконуватиме чи неналежним чином виконуватиме договір про заборону конкуренції, такий Член Правління буде зобов'язаний сплатити на користь Товариства обумовлений штраф у розмірі не меншому за розмір належної компенсації за період заборони конкуренції.
5. Наглядова Рада зобов'язана визначити у договорі про заборону конкуренції щонайменше види діяльності, які вважаються конкурентними по відношенню до діяльності Товариства, розмір компенсації за дотримання вимог про заборону конкуренції, кінцевий строк виплати такої компенсації, інформаційні обов'язки Члена Правління, а також випадки, коли заборона конкуренції втрачає силу. Наглядова Рада може також визначити право Товариства відмовитись від договору про заборону конкуренції або право Сторін розірвати договір про заборону конкуренції.
6. Заборона конкуренції припиняє свою дію до закінчення строку дії, на який було укладено договір про заборону конкуренції, у випадку, якщо Член Правління починає здійснювати повноваження у іншому товаристві в межах Групи ПЗУ.

§ 11

1. Незалежно від винагород, визначених у § 5, Наглядова Рада може передбачити у Договорі з Членом Правління право на додаткові блага (заходи негрошового стимулювання), а саме:
 - 1) Курси підвищення професійної кваліфікації, необхідної для здійснення повноважень Члена Правління Товариства,
 - 2) Медичне обслуговування,
 - 3) Забезпечення житлом у країні, де зареєстровано офіс Товариства,
 - 4) Відшкодування витрат на перельоти Члена Правління,
 - 5) Страхування:
 - а) цивільної відповідальності осіб, що займають управлінські посади (т. зв. страхування директорів та службовців (D&O)),
 - б) відповідальності, пов'язаної з емісією цінних паперів,
 - с) страхування життя та здоров'я та на випадок втрати заробітку у зв'язку з неможливістю працювати через захворювання чи нещасний випадок.
2. Товариство відшкодовує витрати, понесені у зв'язку зі здійсненням Членом Правління його або її повноважень, а саме – витрати на транспорт, перельоти, проживання, харчування та представництво.

4. ВИНАГОРОДА КЛЮЧОВИХ ОСІБ

§ 12

1. Загальний розмір винагороди ключових осіб Товариства складається з фіксованої частини, що

складає базову місячну винагороду ("Фіксована винагорода"), та змінної частини, що складає додаткову винагороду за результатами звітних періодів ("Змінна винагорода").

- Крім грошової винагороди на ключових осіб Товариства розповсюджуються всі додаткові соціальні пільги, передбачені внутрішніми положеннями Товариства для штатних співробітників.

§ 13

- Фіксована винагорода ключових осіб Товариства встановлюється відповідно до компетенцій та кваліфікації працівників, які їх займають.
- Фіксована винагорода ключових осіб Товариства включає посадовий оклад та інші постійні виплати, що встановлюються для працівників.
- Фіксована винагорода відповідає професійному досвіду та обсягу відповідальності ключових осіб Товариства.
- Визначення та кожна зміна розміру Фіксованої винагороди ключових осіб Товариства, повинні бути затверджені Наглядовою Радою Товариства.

§ 14

- Змінна винагорода ключових осіб Товариства не залежить від операційних результатів діяльності Товариства. Оцінка ефективності роботи працівників цих підрозділів ґрунтується на досягненні їх цілей таким чином, щоб не обмежувати їх незалежність.
- Товариство встановлює Змінну винагороду з урахуванням фінансового стану Товариства.
- Змінна винагорода головного внутрішнього аудитора, головного ризик-менеджера, головного комплаєнс-менеджера, відповідального актуарія виплачується поквартально на підставі оцінки реалізації встановлених їм ключових показників виконання індивідуальних цілей (КРІ), затвердженої Головою Наглядової ради Товариства або визначеним ним Членом Наглядової ради.
- Змінна винагорода працівників відповідних підрозділів, залучених до реалізації ключових функцій у Товаристві, виплачується поквартально на підставі оцінки реалізації КРІ, затверджених керівником такого підрозділу.
- Розрахунок Змінної винагороди здійснюється за формулою:

премія за звітний квартал	=	база преміальної винагороди	x	коефіцієнт преміювання	x	коефіцієнти реалізації КРІ
---------------------------	---	-----------------------------	---	------------------------	---	----------------------------

де:

база преміальної винагороди – сума трьох посадових окладів за звітний період (квартал);

коефіцієнт преміювання – коефіцієнт, який дорівнює 0,2 і становить 20% (двадцять відсотків) від бази преміальної винагороди ключових осіб Товариства;

КРІ – ключові показники виконання індивідуальних цілей, які визначені на початку звітного періоду та зафіксовані у індивідуальному Аркуші цілей;

коефіцієнт реалізації КРІ – відсоток виконання індивідуальних цілей.

- КРІ повинні гарантувати досягнення найкращих, стабільних фінансових результатів у довгостроковій перспективі, сприяння правильному та ефективному управлінню ризиками та запобігання надмірному ризик-апетиту, сприяння реалізації стратегії діяльності та уникнення конфлікту інтересів.
- Змінна винагорода виплачується до 1-го числа місяця, що слідує через два місяці за звітним кварталом.

8. Змінна винагорода не застосовується у разі передачі ключової функції на аутсорсинг.
9. Виплата Змінної винагороди ключових осіб Товариства може бути відстрочена на визначений період на підставі рішення Наглядової Ради Товариства.
10. Зміна Змінної винагороди ключових осіб здійснюється на підставі рішення Наглядової ради Товариства.
11. Змінна винагорода ключових осіб Товариства, може бути змінена у випадку:
 - 1) невиконання такою особою трудових обов'язків,
 - 2) неналежне виконання визначених завдань,
 - 3) порушення такою особою вимог законодавства,
 - 4) порушення правил суспільного співіснування.
12. У випадку розірвання трудового договору у зв'язку із порушенням обов'язків за договором, ключовим особам Товариства, Змінна винагорода (нарахована, встановлена, але не виплачена, так і ненарахована і невстановлена) не виплачується.
13. У випадку розірвання договору до передбаченої дати виплати Змінної винагороди, ключовим особам Товариства, Змінна винагорода (нарахована, встановлена, але не виплачена, так і ненарахована і невстановлена) не виплачується.

5. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ

§ 15

1. Звіт про винагороду Членів Правління Товариства повинен містити інформацію щодо:
 - 1) сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені Членам Правління Товариства за результатами звітного періоду (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
 - 2) строків фактично виплаченої винагороди;
 - 3) повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені Членам Правління Товариства;
 - 4) критеріїв оцінки ефективності Членів Правління Товариства (із зазначенням того, яким чином вони були оцінені), за результатами досягнення яких здійснено нарахування Змінної винагороди (якщо Змінна винагорода була нарахована);
 - 5) фактів використання Товариством права на повернення раніше виплаченої Членам Правління Товариства винагороди;
 - 6) учасників запровадженої системи винагороди, при чому така інформація повинна містити відомості про:
 - а) повноваження та склад Комітету з питань винагороди та призначень;
 - б) найменування / прізвища, власні імена, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;
 - в) ролі акціонерів Товариства в процесі запровадження системи винагороди;
 - 7) програми стимулювання, що включає відомості про програми додаткового пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року.
2. Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь Членів Правління Товариства у фінансовому році:
 - 1) загальну суму коштів, виплачену Товариством у звітному фінансовому році, включаючи інформацію про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;
 - 2) суми коштів, виплачених Товариством як Змінна винагорода і підстави їх виплати;
 - 3) суми виплат зі звільнення;
 - 4) оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх надання Товариством.
3. Звіт про винагороду Членам Правління Товариства повинен містити інформацію щодо надання / зміни / розірвання / користування / продовження строку дії договорів позик / кредитів / безповоротних фінансових допомог / безоплатного користування активами Товариства або гарантій Членам Правління протягом фінансового року (із зазначенням сум і відсоткових ставок).

§ 16

1. Наглядова Рада Товариства затверджує звіт про винагороду Членів Правління Товариства за поданням і після його розгляду Комітетом з питань призначень і винагород.