

ЗАТВЕРДЖЕНО

**Рішенням позачергових Загальних зборів
акціонерів**

**ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО
ТОВАРИСТВА «СТРАХОВА ГРУПА «ТАС»**

Протокол від 27 грудня 2023 року

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ВИНАГОРОДУ ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«СТРАХОВА ГРУПА «ТАС»**

м. Київ

2023 рік

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення про винагороду Голови та членів Наглядової ради (надалі за текстом - члени Наглядової ради/Наглядова рада) ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СТРАХОВА ГРУПА «ТАС» (надалі за текстом – «Положення») розроблено відповідно до чинного законодавства України та є внутрішнім нормативним документом ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА "СТРАХОВА ГРУПА"ТАС" (надалі за текстом – «Товариство»).

1.2. Товариство розвиває, підтримує та оцінює компетентність членів Наглядової ради, встановлює підходи щодо їх винагороди та стимулювання з метою досягнення цілей діяльності Товариства, з обов'язковим дотримання цілей системи внутрішнього контролю.

1.3. Положення визначає систему загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів Наглядової ради, основні елементи системи винагороди для членів Наглядової ради і покликане стимулювати членів Наглядової ради діяти в інтересах Товариства та не допускати (приймати) надмірних ризиків.

1.4. Положення запроваджується з дотриманням наступних вимог:

- процедури, в ньому передбачені, є чіткими, прозорим, зрозумілим та орієнтованим на уникнення конфлікту інтересів у Товаристві;
- не допускає дискримінації;
- спрямоване на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують встановлені ліміти ризиків, ризик-апетиту;
- враховує розмір, особливості діяльності Товариства, характеру й обсягів послуг страхування, профілю ризику Товариства;
- відповідає створеній у Товаристві системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засадам корпоративної культури Товариства та відповідальності ділової поведінки на ринку;
- визначає, що винагорода членів Наглядової ради має бути обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;
- визначає, що членам Наглядової ради може виплачуватися фіксована винагорода за виконання ними посадових обов'язків, а також сума відшкодування витрат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційних виплат;
- Товариство застосовує гендерно нейтральну політику винагороди, яка сприяє забезпеченню повної рівності серед працівників та забезпечує дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу або роботу однакової цінності;
- відповідати вимогам законодавства у сфері страхування, Закону «Про акціонерні товариства»;
- визначати, що Загальні збори Товариства мають право прийняти рішення щодо визначення розміру виплат у разі звільнення Голови та членів Наглядової ради.

1.5. Положення визначається на наступні фінансові роки, є однаковою для кожного фінансового року.

1.6. Дія цього Положення поширюється на членів Наглядової ради та визначає:

- основні засади запроваджені в Товаристві системи винагороди членів Наглядової ради;
- фіксовану винагороду;
- критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку винагороди;
- порядок складання, затвердження звіту про винагороду членів Наглядової ради.

1.7. У даному Положенні нижченаведені терміни вживаються у наступних значеннях:

Винагорода - матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена Наглядової ради за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані складові винагороди, передбачені умовами укладеного між таким членом Наглядової ради та Товариством договору (контракту)/рішенням загальних зборів учасників (акціонерів) Товариства (далі – Рішення щодо винагороди).

Система винагороди - сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення членів Наглядової ради, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей страховика та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

Змінна винагорода - складова винагороди членів Наглядової ради, яка не є фіксованою.

Фіксована винагорода - складова винагороди членам Наглядової ради, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового або трудового договору (контракту), укладеного між Товариством та членом Наглядової ради.
- відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Наглядової ради в організаційній структурі Товариства 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 як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Наглядової ради, його(її) функцій у страховика;
- визначається у розмірі, що повинен бути достатнім (відповідним професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності);
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

Інші терміни, що вживаються у Положенні, застосовуються в значеннях, визначених чинним законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України (далі - НБУ) та внутрішніми документами Товариства (далі - ВНД).

2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ТА ПРИНЦИПИ

2.1. Основними засадами Системи винагороди Товариства є:

- встановлення стимулів до результативної та якісної роботи;
- диференційований підхід до винагороди в залежності від рівня ефективності та продуктивності здійснення особою своїх функціональних обов'язків за посадою;
- встановлення єдиних підходів до визначення результативності роботи (діяльності);
- забезпечення ефективного корпоративного управління та управління ризиками,
- врахування стратегічних цілей Товариства та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

2.2. Товариство встановлює гнучку конкурентоспроможну модель винагороди основними принципами якої є:

- забезпечення такого рівня винагороди, який був би достатнім для залучення та утримання професіоналів з необхідним рівнем знань та досвіду;
- утримання від значних ризиків;
- зв'язок розміру фіксованих видів винагороди з рівнем відповідальності за посадою та рівнем функціонального навантаження.

3. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ

3.1. Винагорода Наглядової ради складається з фіксованої винагороди (вид винагороди, розмір якої є незмінним).

3.2. Практики застосування змінної винагороди для членів Наглядової ради в Товаристві не запроваджуються, у зв'язку з чим дане Положення не встановлює:

- критерії оцінювання членів Наглядової ради;
- граничні обмеження змінних складових;
- пояснення важливості змінних складових;
- періоди виплати змінних складових;
- періоди відстрочення виплати змінних складових;
- виплати винагороди акціями.

Практики виплат зі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень, а також програми стимулювання та пенсійного забезпечення, щорічних бонусів, виплати винагороди в разі дострокового виходу на пенсію, для членів Наглядової ради в Товаристві не запроваджуються.

Політика щодо строку дії договорів (контрактів) з членами Наглядової ради, та включення до таких договорів (контрактів) умов про виплати зі звільнення для членів Наглядової ради в Товаристві не запроваджуються.

Загальні збори мають право прийняти рішення щодо визначення розміру виплат зі звільнення.

Членам Наглядової ради витрати, понесені у зв'язку з виконанням обов'язків, та/або інших компенсаційні виплати відшкодовуються у повному обсязі (сума відшкодування має дорівнювати сумі витрат).

3.3. Види фіксованої винагороди для членів Наглядової ради:

- заробітна плата (для членів Наглядової ради, які уклали трудовий договір (трудовий контракт) з Товариством);
- базова винагорода (для членів Наглядової ради, які уклали цивільно-правовий договір з Товариством);

У разі укладення з Головою / членами Наглядової ради цивільно-правового договору такий договір може бути оплатним або безоплатним.

3.4. Заходи негрошового стимулювання, які можуть бути передбачені умовами трудових договорів або цивільно-правовими договорами та включати, зокрема: медичне страхування; право користування автомобілем, тощо.

Зазначені заходи можуть здійснюватися шляхом грошової компенсації, відшкодування понесених витрат або у інший незаборонений законодавством спосіб.

3.5. Застосування конкретного виду та розміру фіксованої винагороди, для конкретної посади, визначається трудовим договором або цивільно-правовим договором. Заробітна плата та базова винагорода (як види фіксованої винагороди) застосовуються на постійній основі для всіх членів Наглядової ради без спеціального Рішення щодо винагороди з цього питання.

4. КРИТЕРІЙ ТА ПОРЯДОК РОЗРАХУНКУ РОЗМІРУ ВИНАГОРОДИ

4.1. Загальні критерії визначення (розрахунку) розміру фіксованої винагороди за її видами:

4.1.1. Для заробітної плати та базової винагороди, розрахунок розміру винагороди здійснюється відповідно до відповідного Рішення Загальних зборів Товариства щодо винагороди та положень внутрішніх нормативних документів Товариства та з урахуванням таких критеріїв як:

- досвід роботи;
- професійно-ділові якості особи;
- складність та умови виконуваної роботи;
- кваліфікація, професійні знання та здібності;
- інші обставини, які відповідно до законодавства або внутрішніх нормативних документів Товариства впливають на величину, або порядок розрахунку даного виду фіксованої винагороди.

4.2. Товариство використовує результати оцінки ефективності роботи голови та членів Наглядової ради, проведені згідно окремого спеціального внутрішнього положення Товариства, також і для потреб цього Положення.

5. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

5.1.Звіт про винагороду Наглядової ради має містити таку інформацію щодо винагороди членів Наглядової ради у звітному фінансовому році:

5.1.1.суми винагороди, які були та/або мають бути виплачені членам Наглядової ради за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

5.1.2. строки фактичної виплати винагороди;

5.1.3. повний опис структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені членам Наглядової ради;

5.1.4. критерії оцінки ефективності (із зазначенням того, яким чином вони були досягнуті), за результатами досягнення яких здійснено нарахування змінної винагороди (якщо змінна винагорода була нарахована);

5.1.5. факти використання Товариством права на повернення раніше виплаченої членам Наглядової ради винагороди;

5.1.6. учасники запровадження системи винагороди. Така інформація включає відомості щодо:

- повноважень та складу комітету з питань винагороди та призначень (у разі його створення);
- найменування/прізвищ, імен, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів;
- ролі акціонерів (учасників) страховика в процесі запровадження системи винагороди;

5.1.7. програми стимулювання, що включають відомості про програми додаткового пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року.

5.1.8. відхилення сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із цим Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних елементів положення про винагороду, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;

5.1.9. виявлені Товариством порушення умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень.

5.1.10. фактична присутність члена Наглядової ради Товариства на засіданнях Наглядової ради та її комітетів (у разі їх створення), до складу яких такий член Наглядової ради входить, або причини його відсутності;

5.1.11. підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Наглядової ради Товариства (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради Товариства;

5.1.12. наявність/ відсутність обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення/ зменшення/ повернення змінної винагороди члена Наглядової ради Товариства;

5.1.13. виявлені Товариством порушення умов цього Положення (якщо такі були) та застосовані за наслідками таких порушень заходи або прийняті рішення;

5.1.14.загальна сума коштів, виплачена Товариством у звітному фінансовому році. Така інформація має включати дані про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;

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

- 5.1.16. суми коштів, випланих Товариством як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
- 5.1.17. суми виплат зі звільнення;
- 5.1.18. оціночна вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення Товариством;
- 5.1.19. зміни у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
- 5.1.20. сплачені Товариством внески стосовно членів Наглядової ради Товариства протягом звітного фінансового року;
- 5.1.21. періодичність виплат винагороди, її відповідності цьому Положення, а також вплив винагороди на бізнес-стратегію Товариства та її довгострокові інтереси і стабільність;
- 5.1.22. річні зміни винагороди, яку отримав кожен член Наглядової ради, їхнього взаємозв'язку з річними результатами діяльності Товариства та співвідношення із середнім розміром винагороди працівників Товариства, крім посадових осіб Товариства, протягом щонайменше п'яти останніх фінансових років, представлені разом у спосіб, що дає змогу порівнювати;
- 5.1.23. розмір винагороди у національній або іноземній валюті й форми виплати винагороди, яку виплачено або яку мають виплатити кожному члену Наглядової ради Товариства, рішення про виплату якої прийнято у звітному фінансовому році;
- 5.1.24. винагорода, яку отримав кожен член Наглядової ради Товариства від юридичних осіб, пов'язаних відносинами контролю або афілійованих;
- 5.1.25. винагорода, які отримав кожен член Наглядової ради Товариства у формі участі у прибутках та/або премій, і причин, чому їх надали;
- 5.1.26. компенсація, виплачені колишнім членам Наглядової ради Товариства у зв'язку із завершенням їхньої діяльності під час відповідного фінансового року;
- 5.1.27. надання акцій, опціонів, опціонних сертифікатів, фондів варантів на акції та інших фінансових інструментів як винагороди Наглядовій раді Товариства;
- 5.1.28. надання/зміни/погашення/припинення/користування/продовження строку дії договорів Товариством протягом звітного календарного року позик, кредитів/безповоротних фінансових допомог/безоплатного користування активами Товариства або гарантій членам Наглядової ради (із зазначенням сум і відсоткових ставок);
- 5.1.29. умови договорів (контрактів) членів Наглядової ради Товариства щодо виплати винагороди, строку таких договорів (контрактів), а також щодо умов виплат у зв'язку зі звільненням та інших виплат, пов'язаних з передчасним завершенням роботи відповідно до укладених договорів (контрактів);
- 5.2. Звіти про винагороду не мають містити персональних даних членів Наглядової ради, крім даних про реєстраційний номер облікової картки платника податків або серії (за наявності) та номера паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті).
- 5.3. Звіти про винагороду мають містити інформацію щодо винагороди стосовно кожного члена Наглядової ради Товариства, а також дані про винагороду, виплачену:
- 5.3.1. у формі заробітної плати/базової винагороди та/або у негрошовій формі;
- 5.3.2. акціями, опціонами, опціонними сертифікатами, фондівми варантами на акції та/або іншими фінансовими інструментами;
- 5.3.3. у формі участі у додаткових програмах пенсійного забезпечення.
- 5.4. Якщо Товариство або Банківська група, до якої належить Товариство, виплачувало(а) члену Наглядової ради Товариства позику, авансові платежі, надавало(а) гарантії, це обов'язково слід вказувати із зазначенням сум і відсоткової ставки.
- 5.5. Звіт про винагороду членів Наглядової ради Товариства готується за результатами фінансового (календарного) року (є річним звітом з винагороди) та підлягає затвердженню Загальними зборами акціонерів після попереднього розгляду Наглядовою радою.
- Відповідальним підрозділом Товариства з підготовки проєкту Звіту про винагороду є Департамент бухгалтерії, який до 15 лютого року, наступного за звітним, готує та передає для попереднього розгляду Наглядовою радою проєкт Звіту про винагороду членів Наглядової ради. Члени Наглядової ради Товариства здійснюють попередній розгляд Звіту, після чого не пізніше 01 березня року, наступного за звітним, передають його на розгляд Загальним збором акціонерів.
- 5.6. Товариство надає це Положення та звіти про винагороду членів Наглядової ради Товариства на окремий запит Національного банку.
- 5.7. Звіт про винагороду є інформацією з обмеженим доступом та не підлягає розміщенню на веб-сайті Товариства.

6. ПОРЯДОК, УМОВИ, ФОРМИ ТА СТРОКИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ

6.1. Загальні збори Товариства встановлюють розмір винагороди голови та членів Наглядової ради Товариства.

6.2. Порядок та умови виплати винагороди:

6.2.1. Види фіксованої винагороди, що встановлені для членів Наглядової ради, виплачуються у повному обсязі у відповідності до законодавства та/або умов трудових (трудоових контрактів) або цивільно-правових договорів та/або внутрішніх нормативних документів Товариства.

6.3. Виплата фіксованої винагороди здійснюється в грошовій формі.

6.4. Строки виплати винагороди:

6.4.1. Винагорода за видами фіксованої винагороди, що встановлені для членів Наглядової ради, виплачується у строки, встановлені законодавством та/або умовами трудового договору (трудоового контракту) або цивільно-правового договору, що укладено з особою, та/або внутрішніми нормативними документами Товариства.

7. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

7.1. Правління та Наглядова рада Товариства, у межах компетенції, відповідає за загальну організацію використання та виконання цього Положення.

7.2. Контроль за дотриманням та виконанням вимог цього Положення покладається на Правління та Наглядову раду Товариства, у межах компетенції.

7.3. Відповідальність за недотримання вимог цього Положення передбачена внутрішніми документами Товариства та чинним законодавством.

7.4. Ознайомлення з цим Положенням та неухильне дотримання його положень є обов'язковою вимогою та відповідальністю Правління, Наглядової ради та відповідних працівників Товариства, у межах компетенції.

7.5. В Положенні впроваджена система внутрішнього контролю, що ґрунтується на розподілі обов'язків між підрозділами Товариства із застосуванням моделі трьох ліній захисту, а саме:

- перша лінія захисту – на рівні бізнес-підрозділів та підрозділів підтримки діяльності Товариства (ці підрозділи приймають ризики в процесі своєї діяльності та несуть відповідальність за поточне управління цими ризиками, здійснюють заходи з контролю);
- друга лінія захисту – на рівні підрозділів другої лінії захисту (структурні підрозділи/особи, на яких покладено виконання функцій з управління ризиками, контролю за дотриманням норм (комплаєнс) та здійснення актуарної функції, а також інші структурні підрозділи/працівники, які відповідно до внутрішніх документів Товариства належать до другої лінії захисту).
- третя лінія захисту – на рівні Відділу внутрішнього аудиту Товариства.

Рівні контролю діяльності під час застосування Політики наведені в Таблиці 1:

Таблиця 1

№ з/п	Зміст/ короткий опис процедур контролю	Періодичність здійснення процедури контролю	Самостійний контроль	Подвійний контроль	Колегіальний контроль
1	2	3	4	5	6
1.	Виплата фіксованої винагороди	Постійно	Департамент бухгалтерії	Директор департаменту персоналу	Правління Наглядова рада
2.	Контроль повноти та вчасності підготовки Звіту про винагороду членів Наглядової ради	Щорічно	Департамент бухгалтерії	Заступник Голови Правління за напрямом «фінанси»	Загальні збори

2.	Розробка, перегляд Положення	Під час розробки, перегляду Положення, щонайменше раз на рік	Департамент персоналу	Юридичний департамент	Загальні збори
----	------------------------------	--	-----------------------	-----------------------	----------------

8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

8.1. Загальні збори Товариства затверджують це Положення за поданням Наглядової ради Товариства після попереднього розгляду комітетом з питань винагород та призначень (у разі його створення).

8.2. Це Положення затверджується Загальними зборами Товариства та набуває чинності з дати, зазначеної у відповідному протоколі Загальних зборів Товариства.

8.3. Товариство забезпечує розміщення цього Положення на власному веб-сайті.

8.4. Питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення розглядають на кожних річних Загальних зборах Товариства. Якщо вносять зміни до цього Положення, акціонерам надають опис пропонованих змін порівняно з попереднім роком (періодом). Опис розміщують на веб-сайті акціонерного Товариства.

8.5. Дане Положення щорічно переглядається (аналізується, актуалізується) з метою забезпечення максимальної ефективності, актуальності та відповідності чинному законодавству України, або за необхідністю, шляхом викладення у новій редакції або внесення змін.

8.6. У випадку невідповідності будь-якої частини даного Положення законодавству України, в тому числі й у зв'язку з прийняттям нових законодавчих актів, або внесенням змін до діючих, дане Положення буде діяти лише в частині, яка не суперечить законодавству України та нормативним актам Національного банку України.