

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

**Рішенням річних Загальних зборів  
акціонерів**

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

**Протокол від 29 квітня 2025 року**

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

## 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»), що визначає систему винагороди та порядок складання звіту про винагороду Голови та членів Наглядової ради Товариства.

1.2. Положення розроблено відповідно до чинного законодавства України, а саме:

- Закону України «Про страхування»;
- Положення про вимоги до системи управління страховика, затвердженого протоколом Правління НБУ від 27.12.2023 року №194;
- Закону України «Про акціонерні товариства».

Товариство застосовує для цілей цього Положення законодавство про акціонерні товариства, в тому числі вимоги до положення та звіту про винагороду членів наглядової ради, ради директорів та виконавчого органу акціонерного товариства, затверджені Рішенням НКЦПФР від 02.05.2024 №549 з урахуванням особливостей, встановлених Законом України «Про страхування» та нормативно-правових актів Національного банку України відповідно до ч.2 статті 8 Закону України «Про страхування».

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. Положення та система винагород запроваджується з дотриманням наступних принципів:

- чіткості, прозорості, визначеності, рівності, справедливості, ризик-орієнтовності, зрозумілості та орієнтованості на уникнення конфлікту інтересів у Товаристві;
- не допускає дискримінації;
- спрямоване на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують встановлені ліміти ризиків, ризик-апетиту;
- орієнтоване на досягнення стратегічних цілей Товариства;
- сприяє дотриманню корпоративної культури у Товаристві;
- 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;
- відповідає вимогам законодавства у сфері страхування, Закону «Про акціонерні товариства»;
- визначає, що Загальні збори Товариства мають право прийняти рішення щодо визначення розміру виплат у разі звільнення Голови та членів Наглядової ради.

1.6. Положення визначається на наступні фінансові роки, є однаковим для кожного фінансового року.

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

- основні засади запровадженої 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.

1.8. 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 акціонерів Товариства (далі - Рішення щодо винагороди).

**Виплати по звільненню** - компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим припинення договору (контракту) з Членом Наглядової ради та можливими обмеженнями щодо подальшої діяльності такої особи після припинення його (її) повноважень (за наявності таких умов у договорі (контракті) з Членом Наглядової ради.

**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. Рішення щодо виплати або запровадження змінної складової винагороди Члену Наглядової ради приймається Загальними зборами.

**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 Товариства;
- 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;
- прозорість та зрозумілість для акціонерів, органів управління Товариства, а також інших зацікавлених сторін (стейкхолдерів) Товариства;
- визначеність, рівність, справедливість, ризик-орієнтовність;
- орієнтованість на досягнення плану діяльності та стратегічних цілей Товариства;
- орієнтованість на уникнення конфлікту інтересів у Товаристві;

- сприяє дотриманню корпоративної культури;
- не допускає дискримінації;
- покликана стимулювати членів Наглядової ради Товариства діяти в інтересах Товариства;
- націлена на недопущення стимулювання прийняття надмірних ризиків.

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.

2.3. Система винагород має бути передбачуваною (наперед зрозумілою) та встановлювати чітку структуру, критерії визначення та / або порядок розрахунку розміру винагороди, порядок оцінки виконання цих критеріїв тощо, а також пояснення методів, які застосовує Товариство для встановлення виконання критеріїв оцінки ефективності роботи Голови та членів Наглядової ради.

2.4. Система винагород має відповідати Політиці управління ризиками Товариства, а також не стимулювати Голову та членів Наглядової ради до прийняття ризиків, які не є прийнятними (з порушенням встановлених лімітів ризиків, ризик-апетиту).

2.5. Система винагород має сприяти виконанню стратегії Товариства (стратегічних цілей) та довгостроковим інтересам Товариства. З метою досягнення стратегічних цілей та стабільності Товариства, у виняткових обставинах, Товариство може тимчасово відступати від цього Положення за окремим рішенням Загальних зборів.

2.6. Система винагород має забезпечувати уникнення ситуацій, в яких існує або може виникнути конфлікт інтересів, а також передбачати чіткий розподіл повноважень щодо рішень про визначення розміру та виплати винагороди. Зокрема, Голова та члени Наглядової ради не можуть мати вплив на рішення щодо визначення розміру або порядку виплати своєї винагороди.

2.7. Система винагород не може передбачати будь-яких обмежень (дискримінації або непрямой дискримінації) щодо винагороди Голови та членів Наглядової ради пов'язаних з їх статтю, віком, національністю або іншими ознаками, які не можуть бути пов'язані з дотриманням принципу справедливості.

2.8. Система винагород має бути орієнтована на норми відповідальної та етичної членів Наглядової ради, зокрема сприяти дотриманню правил кодексу) етичної поведінки Товариства.

### 3. СТРУКТУРА(СКЛАДОВІ) ВИНАГОРОДИ

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

- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення, окрім випадків, передбачених законодавством України;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання Членом Наглядової ради своїх повноважень/обов'язків;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов;
- не залежить від результатів діяльності Товариства;

Розмір та структура винагороди Голови та членів Наглядової ради Товариства має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди, враховувати професійний досвід, здобутки та особистий вклад Голови та членів Наглядової ради у досягнення стратегічних цілей Товариства.

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

- критерії оцінювання членів Наглядової ради;
- критерії, встановленні для отримання змінної винагороди, включаючи, у разі доцільності, критерії, пов'язані з корпоративною соціальною відповідальністю;
- граничні обмеження змінних складових;
- пояснення важливості змінних складових;
- періоди виплати змінних складових;
- періоди часткової виплати, скорочення/скасування або повернення, відстрочення виплати змінних складових;
- порядок прийняття рішень про виплату/відстрочення/зменшення/скасування/повернення змінної винагороди;
- практики змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;
- принципи змінної винагороди членів Наглядової ради, в тому числі щодо непов'язаності від досягнення страховиком позитивних показників діяльності;
- частку змінної винагороди, яка може бути відстрочена на певний період;
- відповідні права Загальних зборів Товариства щодо прийняття рішень щодо виплати, скорочення, повернення змінної винагороди тощо;
- 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 інші 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 (трудоий 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 абоу 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.

### 3.6. В Товаристві не передбачено права Голови та членів Наглядової ради на отримання опціонів на акції Товариства, а також надбавок за виконання Членами Наглядової ради адміністративних функцій на посаді Голови Наглядової ради або голови комітету наглядової ради.

## 4. КРИТЕРІЇ ТА ПОРЯДОК РОЗРАХУНКУ РОЗМІРУ ВИНАГОРОДИ

### 4.1. Розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду: виключно Загальні збори Товариства приймають рішення про винагороду членів Наглядової ради Товариства, зокрема, встановлюють розмір винагороди голови та членів Наглядової ради Товариства.

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

4.2.1. 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.

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

Основним методом та критерієм оцінки ефективності роботи членів Наглядової ради є результати оцінки спільних/сукупних знань, навичок та професійного та управлінського досвіду членів Наглядової ради, що мають бути достатніми для розуміння всіх аспектів діяльності Товариства, адекватної оцінки ризиків, на які Товариство може наражатися, прийняття виважених рішень, а також для забезпечення ефективного управління та контролю за діяльністю Товариства в цілому з урахуванням функцій, покладених на Наглядову раду Товариства законом, статутом Товариства та його внутрішніми документами.

## 5. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

5.1 Звіт про винагороду Голови та членів Наглядової ради Товариства повинен відповідати вимогам Національного банку до змісту такого звіту та повинен містити інформацію щодо:

- сум винагороди, які були та/або мають бути виплачені Голові та членам Наглядової ради Товариства за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);
- строків фактичної виплати винагороди;
- повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені Голові та членам Наглядової ради Товариства;
- 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 Голові та членам Наглядової ради Товариства винагороди;
- учасників запровадження системи винагороди (повноваження та склад комітету з питань винагороди та призначень (у разі його створення); найменування/прізвища, власні імена, по батькові (за наявності) зовнішніх консультантів; ролі акціонерів (учасників) Товариства в процесі запровадження системи винагороди;
- програми стимулювання, що включає відомості про програми додаткового пенсійного забезпечення (за наявності) у разі їх застосування протягом звітного року;

5.2. Звіт про винагороду членів Наглядової ради повинен містити узагальнену інформацію щодо:

- фактичної присутності члена Наглядової ради Товариства на засіданнях та її комітетів (у разі їх створення), до складу яких такий член ради Товариства входить, або причини його відсутності;
- підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Наглядової ради Товариства (включаючи факти, повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів за наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Наглядової ради Товариства;
- наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/відстрочення/зменшення/повернення змінної винагороди члена Наглядової ради Товариства;
- відхилень сум фактичних виплат від сум, що підлягають виплаті згідно із цим Положенням, а також пояснення причин такого відхилення та конкретних норм цього Положення, щодо яких відбулося відхилення, якщо такі відхилення були протягом звітного року;
- виявлених Товариством порушень умов цього Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;

Звіт про винагороду повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій і/або негрошовій (за наявності) формі, здійснених на користь членів Наглядової ради Товариства у звітному фінансовому році:

- загальну суму коштів, виплачену Товариством у звітному фінансовому році, включаючи інформацію про суму виплат як винагороду за попередній фінансовий рік;
- суми коштів, виплачених Товариством як змінна винагорода (щодо кожного виду змінної винагороди), і підстави їх виплати;
- суми коштів, виплачених Товариством як додаткова винагорода за виконання роботи поза межами звичайних функцій;
- суми виплат зі звільнення;
- оціночну вартість винагород, наданих у негрошовій формі, у разі їх здійснення страховиком.

Звіт про винагороду членів Наглядової ради повинен містити інформацію щодо винагороди у формі участі членів Наглядової ради в програмі пенсійного забезпечення (за наявності такої програми) з фіксованими виплатами щодо:

- 1) змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
- 2) сплачених Товариством внесків стосовно членів Наглядової ради протягом звітного фінансового року.

Звіт про винагороду повинен містити інформацію щодо 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).

5.3. 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.

5.4. Звіти про винагороду не мають містити персональних даних Голови та членів Наглядової ради.

5.5. Відповідальним підрозділом Товариства з підготовки проєкту Звіту про винагороду є Департамент бухгалтерії спільно з Корпоративним секретарем (в межах компетенції), який до 31 березня 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 дати засідання Наглядової ради Товариства на якому приймається рішення про скликання річних Загальних зборів акціонерів Товариства, передають його на розгляд Загальним зборам акціонерів.

5.7. Звіт про винагороду членів Наглядової ради затверджується Загальними зборами акціонерів Товариства на річних Загальних зборах акціонерів Товариства.

5.8. Після затвердження Звіту про винагороду членів Наглядової ради інформація про затвердження звіту про винагороду членів Наглядової ради розкривається Товариством як особлива інформація відповідно до вимог НКЦПФР з особливостями щодо не розкриття тексту такого звіту у базі даних особи, яка провадить діяльність з оприлюднення регульованої інформації від імені учасників ринків капіталу та професійних учасників організованих товарних ринків, та на власному веб-сайті Товариства.

5.7. Товариство надає це Положення та звіти про винагороду членів Наглядової ради Товариства на окремий запит Національного банку.

5.8. Звіт о 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 (трудових контрактів) або цивільно-правових договорів та/або внутрішніх нормативних документів Товариства (в разі їх укладання).
- 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 (трудоного контракту) або цивільно-правового договору, що укладено з особою, та/або внутрішніми нормативними документами Товариства (в разі їх укладання).

## 7. КОНТРОЛЬ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

- 7.1. Правління та Наглядова рада Товариства, у межах компетенції, відповідають 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 функції 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 Положення 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, Корпоративний секретар | Заступник Голови Правління за напрямом «фінанси» | Загальні збори           |
| 3.    | Розробка, перегляд Положення                                                         | Під час розробки, перегляду Положення, щонайменше раз на рік | Департамент персоналу                           | Юридичний департамент                            | Загальні збори           |



## 8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

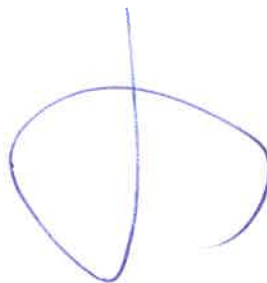
8.1. Загальні збори Товариства затверджують це Положення за поданням Наглядової ради Товариства після попереднього розгляду комітетом з питань винагород та призначень (у разі його створення).

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

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. Якщо вносяться зміни до цього Положення, акціонерам надають опис пропонованих змін порівняно з попереднім роком (періодом). Опис розміщується на веб-сайті Товариства.

8.3. 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. У разі відсутності у Положенні інформації, передбаченої нормативно-правовими актами, Товариство керується вимогами нормативно-правових актів НБУ із врахуванням вимог ч. 2 ст. 8 Закону України «Про страхування».

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



**Павло ЦАРУК**

Усього в цьому документі пронумеровано, прошито, скріплено  
підписом 9 ( двінадцять ) аркуш (-ів)

Голова Правління  
АТ «СТ «ТАС» (приватне) П.В. Царук

