

ЗАТВЕРДЖЕНО

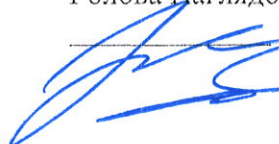
Рішенням Наглядової ради

Протокол засідання Наглядової ради

ПрАТ «СК «ПРЕМ'ЄР АЛІАНС»

№12-22-ВК-10 від 30.09.2022 р.

Голова Наглядової ради



Явтушенко Ю.О.

ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ
керівників, головного бухгалтера та ключових осіб

2022 р.

1. Загальні положення

1.1. Політика винагороди Приватного акціонерного товариства «Страхова компанія «ПРЕМ'ЄР АЛІАНС» (надалі – Політика) є внутрішнім нормативним документом Приватного акціонерного товариства «Страхова компанія «ПРЕМ'ЄР АЛІАНС» (надалі – Компанія), яким визначається система загальних підходів, принципів і способів формування управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) керівників, головного бухгалтера та ключових осіб Компанії.

1.2. Політика розроблена відповідно до Статуту Компанії, Положення про Наглядову раду, Положення про Виконавчий орган, інших внутрішніх положень, Закону України «Про страхування», Постанови Правління Національного банку України №153 від 24.12.2021 р. «Про затвердження Положення про ліцензування та реєстрацію надавачів фінансових послуг та умови провадження ними діяльності з надання фінансових послуг».

1.3. Метою Політики є:

1.3.1. забезпечення прозорості та зрозумілості формування винагороди керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії;

1.3.2. орієнтованість на уникнення конфлікту інтересів в Компанії;

1.3.3. недопущення дискримінації за будь-якими ознаками (гендерними, віковими тощо);

1.3.4. націленість на недопущення стимулювання прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Компанії рівень ризик-апетиту;

1.3.5. відповідність створеній у Компанії системі розподілу повноважень у прийнятті рішень (стримувань і противаг), корпоративного управління, засадам корпоративної культури Компанії та відповідальної ділової поведінки на ринку;

1.3.6. забезпечення розумної обґрунтованості винагороди керівників, головного бухгалтера та ключових осіб, стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

1.4. Передбачені Політикою суми винагороди та компенсації оподатковуються відповідно до податкового законодавства України. Компанія як податковий агент самостійно обчислює та утримує податки відповідно до порядку, встановленого податковим законодавством України.

2. Визначення термінів

2.1. **Винагорода** – матеріальна виплата в грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії за виконання покладених на них посадових обов'язків, яка включає всі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені умовами укладеного між такими особами та Компанією трудового договору (контракту)/ рішенням Наглядової ради.

2.2. **Керівники** – члени Наглядової ради та члени Правління.

2.3. **Ключові особи** – особи, які не є керівниками, та відповідальні за здійснення ключових функцій в Компанії:

- головний внутрішній аудитор – штатний працівник, який відповідальний за проведення внутрішнього аудиту Компанії;

- головний комплас-менеджер – відповідальна особа з контролю за дотриманням норм (компас-);

- головний ризик-менеджер – відповідальна особа, на яку покладено функції управління ризиками Компанії.

2.4. **Система винагороди** – це сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей Компанії та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.

2.5. **Фіксована винагорода** – складова винагороди керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії, яка одночасно:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного між керівниками, головним бухгалтером, ключовими особами та Компанією, або штатного розкладу Компанії;

 ПРЕМ'ЄР АЛІАНС	ПрАТ «СК «ПРЕМ'ЄР АЛІАНС»	Політика винагороди керівників, головного бухгалтера та ключових осіб	Документ 2022 р. Сторінка 3 Примірник 1 Сторінок 5
---	---------------------------	---	---

- відповідає рівню професійного досвіду, місцю впливової особи в організаційній структурі Компанії та рівню її відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Компанії;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або витребувана для повернення Компанією, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання керівником, головним бухгалтером, ключовою особою їх функцій у Компанії;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

2.6. **Змінна винагорода** – складова винагороди керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії, яка не є фіксованою винагородою відповідно до цієї Політики.

3. Основні засади системи винагороди керівників, головного бухгалтера та ключових осіб Компанії

3.1. Система винагороди Компанії забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, урахує стратегічні цілі Компанії та сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

3.2. Основні принципи формування системи та політики винагороди:

3.2.1. винагорода є справедливою компенсацією за виконання керівником, головним бухгалтером, ключовою особою покладених на них посадових обов'язків;

3.2.2. винагорода розумно обґрунтована стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

3.2.3. політика винагороди має стимулювати керівників, головного бухгалтера, ключових осіб діяти в інтересах Компанії та не приймати надмірних ризиків;

3.3. Система винагороди керівників, головного бухгалтера та ключових осіб може складатися з фіксованої та змінної винагороди (у разі її застосування) або лише з фіксованої винагороди. До фіксованої частини входять заробітна плата. До нефіксованої частини можуть входити компенсаційні та стимулюючі виплати, доплати, надбавки, премії, матеріальна допомога тощо.

3.4. Фіксована винагорода керівників, головного бухгалтера, ключових осіб затверджується з урахуванням кількісних та якісних показників, рівня посади в організаційній структурі, кваліфікацією, складністю та умовами виконуваної роботи, враховуючи важливі для Компанії ризики.

3.5. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Компанія мала змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам впливової особи та рівню її відповідальності.

3.6. Рішення про застосування та порядок виплати змінної частини винагороди приймає:

3.6.1. Наглядова рада – для членів Правління, головного бухгалтера та ключових осіб Компанії;

3.6.2. Загальні збори акціонерів – для членів Наглядової ради.

3.7. Змінна винагорода може виплачуватися керівникам, головному бухгалтеру, ключовим особам лише на підставі окремого рішення Наглядової ради/Загальних зборів за результатами проведення оцінки ефективності діяльності / виконання показників КРІ тощо.

3.8. При запровадженні змінної частини винагороди членам Наглядової ради за рішенням Загальних зборів акціонерів, з членами Наглядової ради підписується додаткова угода до трудового контракту.

3.9. Виплата частини змінної винагороди та її частки може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою радою (для членів Наглядової ради – Загальними зборами акціонерів).

3.10. Рішення про визначення розміру змінної частини винагороди базується на багатьох факторах, включаючи, але не обмежуючись:

- ефективність бізнесу;
- продуктивність в порівнянні з планом на поточний рік;

 ПРЕМ'ЄР АЛІАНС	ПрАТ «СК «ПРЕМ'ЄР АЛІАНС»	Політика винагороди керівників, головного бухгалтера та ключових осіб	Документ 2022 р. Сторінка 4 Примірник 1 Сторінок 5
---	---------------------------	---	---

- результат протидії ключовим ризикам (включаючи ризик поведінки, операційний ризик), контролі, досягнуті цілі.

3.11. Компанією **не запроваджено** для керівників, головного бухгалтера, ключових осіб:

- практика змінної винагороди за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;
- виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень;
- програми стимулювання, а саме винагорода, що включає соціальний пакет або пільги в грошовій/негрошовій формі (забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, компенсацію витрат на страхування, пенсійні відрахування);
- система негрошового стимулювання, а саме надання керівникам, головному бухгалтеру та ключовим особам в негрошовій формі фіксованої та/або змінної винагороди за професійні послуги;
- система додаткового пенсійного забезпечення або порядок виплат винагороди в разі дострокового виходу на пенсію.

3.12. Наглядова Рада не рідше одного разу на рік проводить оцінку фінансової звітності Компанії та приймає рішення про можливість застосування та планування змінної частини винагороди для керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії. В разі прийняття рішення щодо можливості введення змінної частини винагороди, Наглядова рада:

- затверджує протоколом Наглядової ради рішення про застосування змінної частини винагороди для членів Правління, головного бухгалтера, ключових осіб та розробляє показники оцінки ефективності роботи для членів Правління, головного бухгалтера, ключових осіб;
- вносить на розгляд Загальних зборів питання застосування змінної частини винагороди для членів Наглядової ради.

4. Порядок та умови виплати винагороди керівникам, головному бухгалтеру та ключовим особам Компанії

4.1. Фіксована винагорода (основна заробітна плата) керівникам, головному бухгалтеру, ключовим особам виплачується в грошовій формі.

4.2. Нефіксована винагорода за підсумками роботи за рік виплачується у кінці березня (для членів Наглядової ради – протягом двох тижнів після проведення річних Загальних зборів) за попередній рік.

4.3. Виплата будь якої винагороди здійснюється шляхом банківського переказу на рахунок керівника, головного бухгалтера, ключової особи після утримання податків відповідно до чинного законодавства України.

4.4. Виплата винагороди здійснюється на підставі підписаного протоколу Наглядової Ради/Загальних зборів акціонерів.

5. Оподаткування нарахованих сум винагороди

5.1. Компанія на суму винагороди керівникам, головному бухгалтеру, ключовим особам нараховує та утримує відповідно до чинного законодавства України наступні податки (якщо інший розмір податків не встановлений чинним законодавством України на дату виплати):

5.1.1. єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі 22% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки податку після дати затвердження цієї Політики (п.5 та п.13 ст. 8 Закону України від 08.07.2010 року №2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»);

5.1.2. податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки податку після дати затвердження цієї Політики (п. 167.1 ст. 167 Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року N 2755-VI, із змінами та доповненнями);

5.1.3. військовий збір у розмірі 1,5% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки збору після дати затвердження цієї Політики (пп. 1.3 п. 16¹ підрозділу. 10 розділу. XX Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року N 2755-VI, із змінами та доповненнями);

 ПРЕМ'ЄР АЛІАНС	ПрАТ «СК «ПРЕМ'ЄР АЛІАНС»	Політика винагороди керівників, головного бухгалтера та ключових осіб	Документ 2022 р. Сторінка 5 Примірник 1 Сторінок 5
---	---------------------------	---	---

5.1.4. інші податки/платежі/збори, що можуть бути введені/передбачені законодавством України, застосованими до Компанії після дати затвердження цієї Політики.

6. Звіт про винагороду

6.1. Компанія щорічно готує звіт про винагороду керівників, головного бухгалтера, ключових осіб. Звіт містить інформацію щодо:

6.1.1. суми винагороди, які були, або мають бути виплачені керівникам, головному бухгалтеру, ключовим особам за результатами роботи звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);

6.1.2. строків фактичної виплати винагороди;

6.1.3. повного опису структури всіх складових винагороди, які мають бути виплачені керівникам, головному бухгалтеру, ключовим особам Компанії;

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

6.1.5. фактів використання Компанією права на повернення раніше виплаченої змінної винагороди керівників, головного бухгалтера, ключових осіб;

6.1.6. іншу інформацію, яка вимагається законодавством України та нормативно-правовими актами Національного банку України;

6.2. Наглядова рада затверджує звіт про винагороду членів Правління, головного бухгалтера та ключових осіб Компанії. Загальні збори акціонерів затверджують звіт про винагороду членів Наглядової ради.

6.3. В тій мірі, в якій це вимагається законодавством України, звіт про винагороду керівників, головного бухгалтера, ключових осіб або окрема інформація з нього підлягає оприлюдненню. Оприлюднення звіту здійснюється Компанією в достатньому обсязі, що не менше обов'язкового обсягу, визначеного законодавством України та у строки, передбачені чинним законодавством України.

7. Прикінцеві положення

7.1. Ця Політика набуває чинності та вводиться в дію з дати її затвердження Наглядовою радою Компанії.

7.2. У разі внесення змін до законодавства України з питань регулювання оплати винагороди, інших заохочувальних та компенсаційних виплат керівникам, головному бухгалтеру, ключовим особам до моменту внесення змін та доповнень до цієї Політики, пріоритет щодо застосування мають норми законодавчих актів України.

7.3. Усі питання, що не врегульовані цією Політикою, регулюються іншими внутрішніми документами Компанії й законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку України.