

ЗАТВЕРДЖЕНО

Загальними зборами акціонерів
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ПЕРЕМОГА»
від 13 січня 2025 року

Головуючий зборів _____ /Шільк Ю.Г./

Секретар зборів _____ /Бродзинська О.С./



**ПОЛІТИКА ПРО ВИНАГОРОДУ ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ПЕРЕМОГА»
(ідентифікаційний код 19209435)**

Київ – 2025

З М І С Т

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	3
II. ВИДИ ТА ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ.....	3
III. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ.....	4
IV. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ.....	5

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика винагороди (далі – «Політика») є внутрішнім нормативним документом ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ПЕРЕМОГА» (далі – Товариство), який визначає основні засади системи винагороди Голови та членів Наглядової Товариства (далі разом – «Працівники»), структуру такої винагороди, порядок розрахунку розміру винагороди, порядок оцінювання дотримання відповідних критеріїв визначення розміру винагороди, критерії оцінювання ефективності роботи Голови та членів Наглядової Товариства, розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду, порядок та умови виплати винагороди, форми виплати винагороди та строки виплати.

Система винагороди Товариства забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

1.2. Ця Політика є обов'язковою для використання особами, на яких воно поширює свою дію, та регулює питання їх винагороди.

1.3. Політика розроблена відповідно до:

- Кодексу законів про працю України;
- Закон України «Про страхування»;
- Положення про авторизацію надавачів фінансових послуг та умови здійснення ними діяльності з надання фінансових послуг, затвердженого постановою Правління НБУ від 29.12.2023 № 199 (із змінами та доповненнями);

- інших нормативно-правових актів Національного банку України;

- Статуту Товариства;

- інших внутрішніх нормативних документів Товариства.

1.4. Принципами Політики в Товариства є:

- забезпечення такого рівня винагороди, який був би достатнім для залучення та утримання професіоналів з необхідним рівнем знань та досвіду;

- винагорода є справедливою компенсацією за виконання Працівниками покладених на них посадових обов'язків;

- винагорода має бути розумно обґрунтована стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

- Політика має стимулювати Працівників діяти в інтересах Товариства та не приймати надмірних ризиків;

- винагорода складається з фіксованої винагороди.

1.5. Загальні збори акціонерів Товариства затверджують, переглядають та здійснюють контроль за впровадженням цієї Політики.

II. ВИДИ ТА ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ВИНАГОРОДИ

2.1. Затвердження розміру винагороди Голови та членів Наглядової Товариства належить до компетенції загальних зборів акціонерів Товариства.

2.2. Винагорода Працівників є фіксованою. Суми та складові частини винагороди відображаються у цивільно-правових договорах (контрактах).

2.3. Основними критеріями для встановлення рівня фіксованої винагороди є відповідність Працівника його функціональним обов'язкам, професійний досвід та стаж роботи, а також рівень відповідальності такого Працівника.

2.4. Фіксована винагорода в Товаристві:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового договору (контракту), укладеного між Працівником та Товариством;

- відповідає рівню професійного досвіду, місцю Працівника в організаційній структурі та рівню його відповідальності;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або вилучена для повернення Товариству, окрім як у випадках, передбачених законодавством України;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання Працівником своїх посадових обов'язків;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними.

2.5. Товариство не застосовує змінну винагороду (бонуси, премії, тощо) за продуктивність, оскільки змінна винагорода створює хибні стимули для прийняття рішень, які з однієї сторони можуть тимчасово покращити короткострокові результати, а з іншої - спричинити ризики у довгостроковій перспективі. Цивільно-правові договори (контракти) Товариства з Працівниками не передбачають жодних елементів змінної винагороди.

2.6. Товариство не має спеціального підходу до винагороди Працівників й застосовує до них аналогічні принципи, що і до винагороди інших працівників Товариства. Винагорода Працівників встановлюється в розумній пропорції відносно заробітних плат інших працівників Товариства.

2.7. Винагорода Працівників не залежить від результатів роботи структурних підрозділів Товариства.

2.8. Систему негрошового стимулювання, додаткове пенсійне забезпечення в Товариства не запроваджено.

2.9. Для визначення ступеню ефективності роботи Працівників (включаючи оцінку компетенції Працівника для вдалої реалізації своїх функцій, виявлення потреб в навчанні за окремими сферами його діяльності), під координацією уповноваженої загальними зборами акціонерів Товариства посадової особи (начальника відділу кадрів) не рідше одного разу у рік проводиться оцінка їх діяльності.

2.10. Метою оцінки діяльності Працівників є:

- визначення відповідності Працівників вимогам професійної придатності, особливостям діяльності Товариства, характерам і обсягам надання фінансових послуг, профілю ризику Товариства;
- визначення сфер діяльності Працівників, що вимагають більш уважного ставлення чи посилення (виявлення факторів, що знижують/ підвищують ефективність діяльності);
- підвищення ефективності діяльності Працівника та доведення результатів оцінки до зацікавлених осіб.

2.11. Оцінка ефективності Працівників здійснюється за наступними критеріями:

- критерій результативності (характеризує результати діяльності Працівника);
- критерій дієвості (обсяг/кількість виконаних завдань);
- критерій економічності (обсяг фінансування, коштів для виконання завдань);
- критерій інтенсивності (кількість контрольних заходів (для працівників, посадовими обов'язками яких передбачено здійснення контрольних функцій));
- критерій динамічності (рівень ефективності та дієвості результатів контролю тощо).

2.12. За результатами проведення оцінки уповноваженою особою складається звіт про діяльність Працівника. За підсумками розгляду звіту загальні збори акціонерів Товариства можуть прийняти рішення щодо перегляду винагороди Працівника.

III. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ

3.1. Винагорода виплачується відповідно до укладених цивільно-правових договорів (контрактів) з урахуванням рішень загальних зборів акціонерів, в національній валюті України - гривні, шляхом безготівково перерахування на поточний рахунок Працівника.

3.2. Строк, протягом якого Працівник може отримувати винагороду, обумовлюється строком його повноважень/строком перебування на посаді. Винагорода призначається Працівнику з дня укладання з ним трудового договору (контракту) щодо виконання повноважень / з дня прийняття на роботу згідно наказу (для осіб, з якими договір не укладається). У разі припинення повноважень винагорода виплачується за фактично відпрацьований час.

3.3. У випадку дострокового припинення повноважень Працівника, за ініціативи Товариства, може бути прийнято рішення про виплату вихідної допомоги у розмірі місячної винагороди такого Працівника.

3.4. Виплата винагороди здійснюється Товариства у строки, передбачені укладеними цивільно-правовими договорами (контрактами).

IV. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1. Ця Політика вступає в силу з моменту її затвердження загальними зборами акціонерів Товариства. Зміни та доповнення до цієї Політики затверджуються загальними зборами акціонерів Товариства та оформлюються або додатком до нього, або шляхом його викладення в новій редакції. Прийняття нової редакції Політики автоматично призводить до припинення дії попереднього документу.

4.2. Усі питання, не врегульовані цією Політикою, вирішуються в порядку, передбаченому внутрішніми нормативними документами Товариства та на підставі вимог чинного законодавства України.

4.3. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України або нормативно-правовим актам Національного банку України, в тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нормативно-правових актів Національного банку України, ця Політика буде діяти лише у тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України та нормативно-правовим актам Національного банку України.