**ЗАТВЕРДЖЕНО**
Рішенням Загальних зборів
Приватного акціонерного товариства
«ГРАВЕ УКРАЇНА Страхування життя»
Протокол від 15 квітня 2024 р.

**APPROVED**
by the General meeting of Shareholders of
Private Joint-Stock Company
„GRAWE UKRAINE Life insurance"
Minutes as of 15 April 2024

# ПОЛОЖЕННЯ
# про винагороду членів наглядової ради ПРАТ "ГРАВЕ УКРАЇНА СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ"

# STANDING ORDERS
# on REMUNERATION of members of the supervisory board of PJSC "GRAWE UKRAINE LIFE INSURANCE"

**м. Київ – 2024**

**Kyiv, 2024**

ЗМІСТ / TABLE OF CONTENTS


1. *ВСТУПНІ ПОЛОЖЕННЯ* ..... 3
1. *GENERAL TERMS* ..... 3
2. *ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ* ..... 3
2. *TERMS DEFINITION* ..... 3
3. *ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНА НАГЛЯДОВОЇ РАДИ* ..... 4
3. *PROCEDURE FOR ESTABLISHING THE REMUNERATION OF A MEMBER OF THE SUPERVISORY BOARD* ..... 4
4. *СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ* ..... 5
4. *STRUCTURE OF REMUNERATION* ..... 5
5. *ПОРЯДОК ТА УМОВИ РОЗРАХУНКУ ТА ВИПЛАТИ ФІКСОВАНОЇ ВИНАГОРОДИ* 6
5. *PROCEDURE AND CONDITIONS FOR CALCULATION AND PAYMENT OF A FIXED REMUNERATION* ..... 6
6. *ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ/ REPORT ON THE REMUNERATION* ..... 8
7. *ЗАКЛЮЧНІ ПОЛЖЕННЯ* ..... 8
7. *MISCELLANEOUS* ..... 8

## 1. ВСТУПНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення (далі – Політика) описує основні засади системи винагороди членів наглядової ради ПРАТ "ГРАВЕ УКРАЇНА СТРАХУВАННЯ ЖИТТЯ" (далі – Товариство), визначає структуру такої винагороди, порядок встановлення винагороди та її виплати, критерії визначення її розміру та порядок їх оцінювання.

1.2. Політика також встановлює прозорі принципи, відповідно до яких визначається та виплачується винагорода членам наглядової ради.

1.3. Ця політика розроблена у відповідності до:

- Закону України «Про акціонерні товариства»;
- Закону України «Про страхування»;
- Положення про вимоги до системи управління страховика, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 27.12.2023 № 194 (надалі – Положення №194).

## 2. ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

2.1. В цій Політиці терміни вживаються в такому значенні:

**винагорода** – матеріальні виплати у грошовій формі та/або заходи негрошового стимулювання члена наглядової ради за виконання покладених на нього (неї) посадових обов'язків, які включають усі фіксовані та/або змінні складові винагороди, передбачені договором та/або рішенням уповноваженого органу управління Товариства (в межах компетенції);

**виплати зі звільнення** – компенсаційні виплати, пов'язані із достроковим припиненням повноважень (достроковим розірванням договору (контракту) та/або звільненням голови та члена наглядової ради, та можливими обмеженнями щодо його діяльності після припинення його (її) повноважень [якщо такі виплати передбачені в договорі (контракті)];

**договір** – цивільно-правовий договір або трудовий договір (контракт), який укладається Товариством на умовах, рішенням уповноваженого органу управління Товариства (в межах компетенції);

**негрошове стимулювання** – заходи в негрошовій формі, що надаються Товариством для члена наглядової ради,

## 1. GENERAL TERMS

1.1. These Standing orders (hereinafter – Policy) describe the system of remuneration payable to the members of the Supervisory Board of PJSC "GRAWE UKRAINE LIFE INSURANCE" (hereinafter – Company) and establish the procedure for determining the amount of remuneration and payment thereof.

1.2. This Policy also establishes transparent principles on which the remuneration is determined and paid to the members of the Supervisory Board.

1.3. This Policy has been drafted in accordance with:

- The Law of Ukraine "On Joint Stock Companies";
- The Law of Ukraine "On Insurance"
- Regulation on requirements for the management system of the insurer, approved by the resolution of the Board of the National Bank of Ukraine dated 12.27.2023 No. 194 (hereinafter – Regulation №194).

## 2. TERMS DEFINITION

2.1. In this Policy, the below terms have the following meaning:

**remuneration** – material payments in the monetary form and/or non-monetary incentives available to a member of the Supervisory Board for the performance of the official duties vested with him/her, including all fixed and/or variable components of the remuneration provided for in the agreement and/or resolution of the authorized governing body of the Company (within its competence);

**severance payments** – compensatory payments in connection with early termination of the powers (dismissal) (early termination of the contract) of a member of the Supervisory Board and possible restrictions on his/her activities after the termination of his/her authority [if such payments are provided for in the agreement (contract)];

**agreement** – civil law agreement or employment agreement or employment contract, which is concluded by the Company on the terms approved by the authorized governing body of the Company (within its competence);

**non-monetary incentives** – non-monetary benefits granted/provided by the Company to a member of the Supervisory Board, such as

наприклад, забезпечення житлом, страхування, пенсійні відрахування, забезпечення службовим автомобілем, надання товарів та/або послуг безкоштовно або за пільговою вартістю;

**уповноважений орган управління** – для цілей цієї Політики уповноваженим органом управління товариства вважаються Загальні збори акціонерів.

## 3. ПОРЯДОК ВСТАНОВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНА НАГЛЯДОВОЇ РАДИ

3.1. Розмір винагороди члена наглядової ради Товариства, у тому числі заохочувальних та компенсаційних виплат, встановлюється уповноваженим органом управління (у межах компетенції).

3.2. Винагорода має бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір, організаційну структуру, особливості діяльності Товариства, характер й обсяг фінансових послуг, профіль ризику Товариства, декларацію, стратегію розвитку, бізнес-план та бюджет Товариства (у разі наявності).

3.3. При встановленні розміру та умов виплати винагороди уповноважений орган управління Товариства бере до уваги ринкові показники розмірів і умов виплати винагороди на посадах, які за судженням, уповноваженого органу управління Товариства є співмірними із посадами члена наглядової ради Товариства за функціональними обов'язками, рівнем відповідальності, особливостями діяльності тощо. Наглядова рада може залучати зовнішніх незалежних експертів для аналізу ринкових практик та стандартів розміру винагороди члена наглядової ради Товариства.

3.4. Товариство укладає з кожним членом наглядової ради Товариства договір на умовах, затверджених уповноваженим органом управління Товариства, в якому визначаються, серед іншого, умови щодо винагороди члена наглядової ради Товариства.

3.5. Договір, який укладається з членами наглядової ради, які є акціонерами чи представниками акціонера (групи акціонерів) можуть бути безоплатними. Договір, який укладається з незалежним членами наглядової ради є оплатним.

housing, insurance, pension contributions, a company car, providing goods and/or services for free or at a reduced price;

**authorized governing body** – for the purposes of this Policy, the Company's governing body shall be the General Meeting of Shareholders.

## 3. PROCEDURE FOR ESTABLISHING THE REMUNERATION OF A MEMBER OF THE SUPERVISORY BOARD

3.1. The amount of remuneration to a member of the Supervisory Board , including the incentives and compensatory payments, shall be established by the authorized governing body of the Company (within its competence).

3.2. Any remuneration must be reasonably substantiated subject to the size, corporate structure, specific aspects of operations of the Company, the nature and scope of financial services, the risk profile of the Company, the risk appetite statement of the Company, development strategy, business plan, budget of the Company (if applicable).

3.3. When establishing the amount and the terms for remuneration payments, the authorized governing body of the Company takes into account market indicators of the amount and terms of the remuneration payments for the positions, which, in the opinion of the authorized governing body, are comparable with the positions of the member of the Supervisory Board in part of the functional responsibilities, the level of responsibility, specific aspects of operations, etc. The Supervisory Board may engage external independent experts to analyze market practices and standards applicable to the amount of remuneration payable to the member of the Supervisory Board.

3.4. The Company shall conclude an agreement with each member of the Supervisory Board on the terms approved by the authorized governing body of the Company, which shall set out, infer alia, the terms of remuneration of a member of the Supervisory Board.

3.5. The agreement with members of the Supervisory Board who are shareholders or representatives of a shareholder (group of shareholders) may be free of charge. The agreement with independent members of the Supervisory Board shall be payable.

3.6. Строк дії договору з головою та членом наглядової ради має відповідати строку його (її) повноважень. Договір може передбачати збереження чинності окремих його положень після припинення повноважень (звільнення) голови та члена наглядової ради.

3.7. Винагорода члена наглядової ради Товариства виплачується в національній валюті України. Розмір винагороди члена наглядової ради Товариства може бути встановлений як у національній валюті України, так і в гривневому еквіваленті суми в іноземній валюті.

3.8. Витрати на оплату винагороди члена наглядової ради Товариства несе Товариство.

## 4. СТРУКТУРА ВИНАГОРОДИ

4.1. Винагорода голови та членів наглядової ради складається з фіксованої винагороди у розмірі, встановленому рішенням Загальним Зборів Акціонерів, до оподаткування.

4.2. Фіксована винагорода члена наглядової ради Товариства, зокрема:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов договору та/або штатного розпису Товариства;
- відповідає рівню професійного досвіду члена наглядової ради Товариства, визначеним функціональним обов'язкам та рівню його (її) відповідальності;
- не залежить від результатів діяльності Товариства;
- є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана та не може бути витребувана для повернення Товариством, окрім як у випадках, прямо передбачених законодавством та/або умовами договору;
- має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати;
- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом наглядової ради Товариства його (її) посадових обов'язків;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

4.3. Фіксована винагорода складається з базової винагороди та додаткової винагороди.

3.6. The effective term of the agreement with the member of the Supervisory Board and Management Board shall correspond to his (her) term of office. The agreement may also provide that some of its provision will survive after the termination of the authorities (dismissal) of a member of the Supervisory Board and Management Board.

3.7. Remuneration to a member of the Supervisory Board shall be payable in the national currency of Ukraine. The amount of remuneration to a member of the Supervisory Board may be established both in the national currency of Ukraine and in the hryvnia equivalent of the amount in foreign currency.

3.8. Expenses related to the payment of remuneration to a member of the Supervisory Board shall be borne by the Company.

## 4. STRUCTURE OF REMUNERATION

4.1. Remuneration payable to the members of the Supervisory Board consists of a fixed remuneration in the amount approved by the resolution of the General Shareholder Meeting, before taxation.

4.2. In particular, a fixed remuneration payable to a member of the Supervisory Board :

- is in the amount predetermined in accordance with the agreement and/or staff list of the Company;
- corresponds to the level of professional experience of the member of the Supervisory Board of the Company, the defined functional duties and the level of his/her responsibility;
- does not depend on the operating results of the Company;
- is guaranteed and cannot be changed, cancelled, or suspended, and cannot be claimed back by the Company, save as in the instances expressly provided by law and/or provisions of the agreement;
- has transparent and clear terms for its determination, calculation and payment;
- has a permanent nature as a payment during the entire period of performance by the member of the Supervisory Board of his/her official duties; and
- does not encourage to take the risks that are not acceptable under normal conditions.

4.3. A fixed remuneration consists of a basic remuneration and an additional remuneration.

4.4. Базовою винагородою є посадовий оклад (місячна заробітна плата) інший постійний платіж, який підлягає виплаті члену наглядової ради Товариства за виконання обов'язків керівника.

4.5. Додатковою винагородою є доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, договором та/або рішенням уповноваженого органу Товариства (в межах компетенції), внутрішніми документами Товариства з питань оплати праці (за наявності), а також заходи негрошового стимулювання. Розмір та види додаткової винагороди члена наглядової ради Товариства встановлюються рішенням уповноваженого органу Товариства (в межах компетенції). Розмір та виплата додаткової винагороди не залежать від результатів роботи члена наглядової ради Товариства.

4.4. Basic remuneration means the official salary (monthly salary) payable to each member of the Supervisory Board for performance of his/her duties as the member of the Supervisory Board .

4.5. Additional remuneration means surcharges, allowances, guarantee and compensatory payments provided by the effective legislation, agreement and/or decision of the authorized governing bodies (within its competence), internal documents of the Company on issues of remuneration (if applicable), and non-monetary incentives. The amount and types of the additional remuneration for a member of the Supervisory Board shall be established by the relevant decision of the authorized governing bodies of the Company (within its competence). The amount and payment of the additional remuneration shall not depend on the performance results of the member of the Supervisory Board.

## 5. ПОРЯДОК ТА УМОВИ РОЗРАХУНКУ ТА ВИПЛАТИ ФІКСОВАНОЇ ВИНАГОРОДИ

5.1. Розмір фіксованої винагороди встановлюється з урахуванням рівня професійного досвіду, визначених функціональних обов'язків члена наглядової ради Товариства та рівня його (її) відповідальності.

5.2. Періодичність виплати базової винагороди голови та члена наглядової ради визначається згідно умов договору.

5.3. У разі встановлення розміру базової винагороди в гривневому еквіваленті суми в іноземній валюті, така винагорода члену наглядової ради Товариства нараховується та виплачується у національній валюті України – гривні за офіційним курсом Національного банку України або за курсом Міжбанку до іноземної валюти в залежності який є максимально наближений до реального ринкового курсу на дату розрахунку винагороди.

5.4. У разі вступу члена наглядової ради Товариства на посаду (початку роботи) не з початку календарного місяця, базова винагорода за період з дати вступу на посаду по кінець календарного місяця, у якому відбувся вступ на посаду члена наглядової ради Товариства, розраховується пропорційно кількості робочих днів з дати

## 5. PROCEDURE AND CONDITIONS FOR CALCULATION AND PAYMENT OF A FIXED REMUNERATION

5.1. The amount of the fixed remuneration shall be established subject to the professional expertise level, the functional responsibilities vested with the member of the Supervisory Board and the level of his(her) responsibility.

5.2. The frequency (schedule) of payment of the basic remuneration to members of the Supervisory Board is determined according to the terms of the agreement.

5.3. If the amount of the basic remuneration is established in hryvnia equivalent of the amount in foreign currency, such remuneration to a member of the Supervisory Board shall be calculated and paid in the national currency of Ukraine - hryvnia at the official foreign currency exchange rate established by the National Bank of Ukraine or Interbank, depending on which is as close as possible to the real market rate as of the date of calculation of the remuneration.

5.4. Where a member of the Supervisory Board takes office (starts working) not from the beginning of the calendar month, the basic remuneration for the period from the date of taking office to the end of the calendar month in which the member of the Supervisory Board took office shall be calculated pro rata to the number of business days from the date of taking office

вступу члена наглядової ради Товариства на посаду (включно).

5.5. У разі дострокового припинення повноважень (звільнення) члена наглядової ради Товариства базова винагорода за останній календарний місяць перебування на відповідній посаді виплачується пропорційно кількості робочих днів, протягом яких члена наглядової ради Товариства виконував(ла) свої посадові обов'язки.

5.6. Члену наглядової ради Товариства на підставі належних підтверджуючих документів компенсуються:

- витрати, пов'язані зі службовими відрядженнями члена наглядової ради Товариства на умовах та в порядку передбаченому внутрішніми документами Товариства;
- понесені членом наглядової ради Товариства збитки, шкода або витрати (в тому числі, витрати на правову допомогу) у зв'язку з будь-якими спорами, позовами, претензіями або провадженнями, в тому числі судовими, (триваючими, завершеними або такими, що обґрунтовано можуть виникнути) цивільного, кримінального, адміністративного та іншого характеру (як в Україні, так і за кордоном), пов'язаними з виконанням членом наглядової ради Товариства своїх функцій, зокрема обов'язків за договором, які виникають як протягом перебування члена наглядової ради Товариства на посаді, так і після припинення його повноважень, на умовах передбачених договором.

5.7. Компенсація передбачених пунктом 5.6. цієї Політики здійснюється в порядку, встановленими внутрішніми документами Товариства та/або договором, на запит члена наглядової ради Товариства, за умови отримання Товариством документів, що підтверджують такі витрати.

5.8. Виплати зі звільнення здійснюються в порядку та розмірі, передбаченому законодавством, якщо інше не передбачено умовами договору та/або рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції). В разі встановлення розміру виплат зі звільнення в договорі та/або рішенні уповноваженого органу управління в розмірі іншому, ніж передбачено законодавством, мають враховуватись ринкові практики щодо розміру виплат зі звільнення та обсяг обов'язків члена наглядової ради Товариства, в тому числі щодо тимчасового обмеження

(inclusive) by the member of the Supervisory Board .

5.5. In case of early termination of authorities (dismissal) of a member of the Supervisory Board the basic remuneration for the last calendar month of his (her) holding the relevant position shall be payable pro rata to the number of business days during which the member of the Supervisory Board was performing his(her) official duties.

5.6. A member of the Supervisory Board shall be reimbursed on the basis of appropriate supporting documents against:

- expenses related to business trips of a member of the Supervisory Board on the terms and in the manner prescribed by the internal documents of the Company;
- losses, damages or costs incurred by a member of the Supervisory Board (including legal fees) in connection with any disputes, lawsuits, claims or proceedings, including brought to the courts (pending, completed or potential), of civil, criminal, administrative and other nature (both in Ukraine and abroad) related to the performance by a member of the Supervisory Board of his (her) functions, powers and duties of a member of the Supervisory Board, including obligations under the agreement, which arise both during the term of office of a member of the Supervisory Board and after the termination of his (her) powers, on the terms stipulated by the agreement.

5.7. Reimbursement of expenses provided for in Clause 5.6. of this Policy shall be carried out in accordance with the procedure established by internal documents of the Company and/or the agreement, at the request of a member of the Supervisory Board provided that the Company receives documents confirming such expenses.

5.8. Severance payments shall be made in the manner and amount provided for by the law, unless otherwise prescribed by the terms of the agreement or decision of the authorized governing body (within its competence). In case of setting the amount of severance payments in the agreement or decision of the authorized governing body in the amount other than provided for by the law, the authorized governing body shall take into account the market practices on the amount of severance payments and the volume of duties of the member of the Supervisory Board, including temporary

працевлаштування та діяльності такого члена наглядової ради Товариства після припинення його (її) повноважень Товаристві (якщо такі наявні). Певні виплати зі звільнення можуть здійснюватися частинами після дати припинення повноважень (звільнення) члена наглядової ради Товариства.

5.9. За рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції), Товариство може забезпечувати члену наглядової ради Товариства такі види негрошового стимулювання в рамках фіксованої винагороди:

- страхування професійної відповідальності;
- медичне страхування;
- забезпечення житлом;
- пенсійні відрахування за програмою додаткового пенсійного забезпечення;
- забезпечення службовим автомобілем;
- товарів та/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною;
- інші заходи негрошового стимулювання, визначені рішенням уповноваженого органу управління (в межах компетенції).

## 6. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

6.1. Звіт про винагороду складається уповноваженим органом управління (в межах компетенції) та затверджується ним за результатами звітного фінансового року.

6.2. Звіт про винагороду має відповідати вимогам та містити інформацію, встановлені Положенням №194.

## 7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛЖЕННЯ

7.1. Ця Політика переглядається щорічно. Питання щодо доцільності внесення змін до цієї Політики розглядається наглядовою радою Товариства на підставі пропозицій уповноваженого органу управління (в межах компетенції) та/або юридичного відділу.

employment restrictions and activities restrictions of such member of the Supervisory Board after the termination of his (her) powers (dismissal) in the Company (if applicable). Certain severance payments may be made in instalments (parts) after the date of termination of powers (dismissal date) of the member of the Supervisory Board

5.9. Upon the decision of the authorized governing body (within its competence), the Company may ensure and provide a member of the Supervisory Board with the following types of non-monetary incentives within the framework of a fixed remuneration:

- professional liability insurance (D&O insurance);
- medical and health insurance;
- provision of housing;
- pension contributions under the supplementary pension fund scheme;
- provision of company vehicle;
- provision of goods and/or services free of charge or at a reduced price;
- other non-monetary incentives determined in the decision of the authorized governing body (within its competence).

## 6. REPORT ON THE REMUNERATION

6.1. The remuneration report is drawn up by the authorized management governing body (within its competence) and approved by it based on the results of the reporting financial year.

6.2. The remuneration report must meet the requirements and contain information established by Regulation No. 194.

## 7. MISCELLANEOUS

7.1. This Policy shall be reviewed annually. The reasonableness of amendments to this Policy shall be considered by the Supervisory Board of the Company on the basis of the proposals offered for consideration by the authorized governing body (within its competence) and/or legal department.

**Пані Анастасія Полинь/Голова річних Загальних зборів акціонерів Товариства**
**Mrs. Anastasiia Polyn/Chairman of the Company's Ordinary General Meeting of Shareholders**

**Прошито,** пронумеровано та скріплено підписом та печаткою 8 (вісім аркушів)

Пані Анастасія Полинь/Голова річних Загальних зборів акціонерів Товариства

Mrs. Anastasiia Polyn/Chairman of the Company's Ordinary General Meeting of Shareholders