

# Зведена знеособлена інформація про винагороди

## 1. Процес прийняття рішень у сфері винагород

Політика з питань винагород затверджена рішенням єдиного учасника Товариства № 04/11-25-1 від 04.11.2025 року.

Вона розроблена відповідно до вимог Стандарту № 4 НКЦПФР, Ліцензійних умов № 92 та внутрішніх документів КУА.

Функції відповідальної особи покладені на Єдиного учасника Товариства відповідно до рішення № 21/11-25-1 від 21.11.2025 року.

---

## 2. Зв'язок винагород із результативністю діяльності

Система винагород узгоджується з цілями діяльності Товариства та не створює стимулів до надмірного прийняття ризиків.

Розмір та форма винагороди визначаються з урахуванням результатів виконання стратегічних і фінансових цілей, стабільності показників, а також дотримання принципів належного корпоративного управління.

Виплата змінної частини можлива лише за умови досягнення визначених критеріїв результативності та відсутності негативних факторів, що можуть вплинути на фінансову стійкість Товариства.

---

## 3. Характеристика системи винагород

Система винагород передбачає **фіксовану та змінну складові**.

- Фіксована частина визначається трудовими або цивільно-правовими договорами, не залежить від результатів діяльності й має стабільний характер.
  - Змінна частина встановлюється за результатами оцінки ефективності роботи, що проводиться відповідальною особою з питань винагород із залученням ризик-менеджера та комплаєнс-менеджера.
  - Винагорода працівників підрозділів системи внутрішнього контролю не залежить від результатів бізнес-підрозділів.
- 

## 4. Співвідношення фіксованої та змінної частин

Співвідношення визначається відповідальною особою з питань винагород на підставі затвердженої політики.

Змінна частина не може перевищувати встановлені межі та коригується з урахуванням ризик-факторів і результатів діяльності.

---

## **5. Форми винагороди**

Основною формою винагороди є грошові виплати в національній валюті України. Інші (негрошові) форми винагороди не застосовуються.

---

## **6. Оцінка ефективності та контроль**

Реалізація політики винагород переглядається щороку або у разі зміни організаційної структури, масштабів діяльності чи законодавчих вимог.

Відповідальна особа подає узагальнену інформацію про результати реалізації політики на розгляд загальних зборів учасників.