

КОНФІДЕНЦІЙНО

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням єдиного акціонера АТ «ПроКредит Банк»
від 30 квітня 2026 року №2

Політика винагороди членів Наглядової ради АТ «ПроКредит Банк»

Corporate Governance
CG-PL-521-26

Версія	Дата	Учасник	Посада	Погоджено
5.0	30.04.2026	Повshedний О.	Голова Правління	У
		Пейков О.	начальник відділу комплаєнс	У
		Литовко І.	корпоративний секретар	У
		Грицей І.	начальник відділу методології	У

Адміністративна інформація	
Документ	Версія: 5.0 Статус: чинний
Дата	30.04.2026
Файл	CG-PL-521-26 «Політика винагороди членів Наглядової ради АТ «ПроКредит Банк»

Зміст

1. Загальні положення	3
2. Мета та принципи політики.....	3
3. Основні засади системи виплати винагороди членам Наглядової ради Банку	4
4. Звіт про винагороду членів Наглядової ради Банку	5
5. Прикінцеві положення	6

1. Загальні положення

- 1.1. Політика винагороди членів Наглядової ради АТ «ПроКредит Банк» (далі – Політика) є внутрішнім документом Банку, що визначає основні засади запровадженої системи винагороди для членів Наглядової ради, форму винагороди, а також критерії та порядок розрахунку винагороди, що належить до сплати, порядок складання, затвердження та оприлюднення звіту про винагороду.
- 1.2. Політика розроблена з урахуванням вимог законодавства, в тому числі Законів України "Про банки і банківську діяльність", "Про акціонерні товариства", Положення про політику винагороди в банку, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 30.11.2020 № 153 (далі – Постанова №153), Статуту АТ «ПроКредит Банк», та з урахуванням Методичних рекомендації щодо організації корпоративного управління в банках України, затверджених Рішенням Правління Національного банку України № 814-рш від 03.12.2018.
- 1.3. Дія цієї Політики поширюється на всіх членів Наглядової Ради Банку.
- 1.4. Інформація про винагороду членів Наглядової Ради є конфіденційною та не підлягає розголошенню, крім випадків встановлених законодавством України. Доступ до такої інформації мають працівники, службові обов'язки яких пов'язані з обробкою цієї інформації.
- 1.5. Терміни, що використовуються в Політиці, вживаються у значенні, визначеному Постановою №153.

2. Мета та принципи політики

- 2.1. Ця Політика розроблена з метою встановлення прозорої системи винагороди членів Наглядової ради (далі також – Ради) за їх діяльність на посадах голови та членів Наглядової ради, голови та членів комітетів Наглядової ради та виконання своїх посадових обов'язків.
- 2.2. У своїй діяльності Банк прагне дотримуватися внутрішніх правил та принципів, встановлених для усіх банків міжнародної групи ПроКредит під керівництвом материнської компанії ПроКредит Холдинг АГ, обов'язкових вимог регуляторних органів, а також найкращої міжнародної практики та стандартів.
- 2.3. Політика винагород – це система підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) членів органів управління. Для членів Наглядової ради Банку запроваджено лише фіксовану винагороду, відповідно, Банк не застосовує змінну винагороду (бонуси, премії, тощо) за продуктивність, а отже і не здійснює виплати в разі звільнення до з'ясування ефективності діяльності, досягнення цілей, виконання повноважень. Цивільно-правові договори Банку з членами Наглядової ради не передбачають жодних елементів змінної винагороди. Варто зауважити, що члени Наглядової Ради дотримуються цінностей, що є єдиними для всіх банків міжнародної групи ПроКредит, керуються тими ж принципами роботи, прагнуть приймати участь у її розвитку та не орієнтуються на отримання виключно матеріальної винагороди.
- 2.4. Система винагороди в Банку спрямована на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, урахування стратегічних цілей та сприяння дотриманню корпоративних цінностей, у тому числі кодексу поведінки (етики) Банку
- 2.5. Політика винагороди в Банку спрямована на забезпечення сталого розвитку, узгоджується зі стратегією Банку, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень.
- 2.6. Політика та її реалізація базуються на таких принципах:
 - 2.6.1. забезпечення сталого розвитку Банку;
 - 2.6.2. гендерної нейтральності та рівності оплати за однакову роботу або роботу однакової цінності;
 - 2.6.3. недискримінації за ознакою раси, статі, гендеру, сексуальної орієнтації, віку, стану здоров'я та інших ознак відповідно до законодавства України.
- 2.7. Банк не застосовує практики:

- 2.7.1. виплати змінної винагороди в т.ч. за потенційні надходження (доходи), строки та ймовірність отримання яких є невизначеними;
- 2.7.2. гарантованої змінної винагороди, яка не залежить від фінансового результату Банку або досягнення цілей, виконання повноважень.
- 2.8. Політика втілюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Банку, характеру й обсягів банківських та інших фінансових послуг, профілю ризику Банку, дотримання / виконання стратегії Банку, його бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.

3. Основні засади системи виплати винагороди членам Наглядової ради Банку

- 3.1. Винагорода членів Ради повинна бути розумно обґрунтованою, не залежати від результатів діяльності Банку та не стимулювати до прийняття ризиків, які перевищують допустимий у Банку рівень ризик-апетиту.
- 3.2. За виконання своїх посадових обов'язків члени Наглядової ради мають право отримувати винагороду, що є матеріальною виплатою в грошовій формі та виплачується в порядку, передбаченому умовами укладеного між членом Ради та Банком цивільно-правового договору на здійснення повноважень члена Ради.
- 3.3. Системою винагороди членів Наглядової ради Банку передбачається виплата лише фіксованої винагороди та заходи негрошового стимулювання у вигляді страхування відповідальності членів Наглядової ради Банку – D&O insurance.
- 3.4. Під фіксованою винагородою мається на увазі сума винагороди у наперед визначеному розмірі, яка виплачується членам Наглядової ради за виконання своїх повноважень, має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членами Наглядової ради, відповідає місцю керівника, організаційній структурі Банку та рівню його кваліфікації, навичкам та досвіду, відповідальності, не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов та не залежить від результатів діяльності Банку, є гарантованою та є фіксованою платою у розмірі, передбаченому умовами цивільно-правові договори (контракту), може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до вимог чинного законодавства України.
- 3.5. Фіксована річна винагорода включає винагороду за:
- виконання посадових обов'язків, як Члена Наглядової ради;
 - роботу в комітеті/комітетах Наглядової ради;
 - виконання функцій голови комітету з питань аудиту, комітету з питань управління ризиками.
- 3.6. Перебіг терміну для виплати винагороди починається з наступного робочого дня після погодження їх призначення на посади голови або члена Наглядової ради Банку Національним банком України та здійснюється на постійній основі протягом усього періоду виконання членом Ради своїх функцій.
- 3.7. Встановлення і виплата змінної складової, матеріальних виплат в грошовій формі та/або додаткового пенсійного забезпечення, винагороди в разі дострокового виходу на пенсію, виплат зі звільнення/призначення тощо системою винагород для членів Ради в Банку не передбачені.
- 3.8. Компенсація витрат, понесених членом Наглядової ради у зв'язку з виконанням своїх посадових обов'язків, здійснюється відповідно до законодавства, договорів та внутрішніх документів Банку і не належить до фіксованої чи змінної винагороди.
- 3.9. Розмір та порядок розрахунку винагороди затверджується Загальними зборами акціонерів (рішенням Єдиного акціонера) Банку та включається до умов цивільно-правового договору з кожним членом Ради (в разі укладення договору на оплатній основі).
- 3.10. Цивільно-правові договори на здійснення повноважень члена Ради встановлюють також права, обов'язки, відповідальність сторін, умови та порядок оплати праці, підстави дострокового припинення та наслідки розірвання таких договорів тощо та можуть бути оплатними та безоплатними.
- 3.11. Строк дії цивільно-правових договорів з членами Наглядової ради встановлюється з моменту їх укладання (початок перебігу строку) та діє впродовж періоду дії повноважень Члена Наглядової

ради згідно з чинним законодавством України. Із припиненням повноважень члена Наглядової ради одночасно припиняється дія укладеного з ним договору.

- 3.12. Від імені Банку цивільно-правові договори з членами Наглядової ради підписує уповноважена Загальними зборами акціонерів (рішенням Єдиного акціонера) Банку особа (Голова Правління Банку або Член Правління) на умовах, затверджених рішенням Загальних зборів (рішенням Єдиного акціонера).
- 3.13. Якщо членом Наглядової ради є особа, пов'язана трудовими відносинами із прямим акціонером (власником прямої істотної участі) Банку, такому члену ради фіксована винагорода Банком не встановлюється та не виплачується. У період здійснення своїх повноважень на посаді члена Наглядової ради такій особі встановлюється винагорода у вигляді заходу негрошового стимулювання - страхування відповідальності членів Наглядової ради Банку – D&O insurance.
- 3.14. Винагорода незалежних членів Наглядової ради складається з основної фіксованої суми, затвердженої рішенням вищого органу управління Банку, та заходу негрошового стимулювання – страхування відповідальності членів Наглядової ради Банку – D&O insurance.
- 3.15. Виплата винагороди членам Ради здійснюється Банком. Нарахування фіксованої винагороди здійснюється на підставі актів фактично наданих послуг згідно з положеннями укладених цивільно-правових договорів та підлягає виплаті члену Наглядової ради в кінці фінансового року, в якому член Наглядової ради виконував свої обов'язки. У разі, якщо член Наглядової ради приступає до виконання або припиняє виконання своїх обов'язків у складі Наглядової ради та/або комітетів Наглядової ради протягом фінансового року, винагорода, що підлягає виплаті, розраховується на пропорційній основі.
- 3.16. Винагорода членів Ради сплачується на поточний рахунок члена Ради, реквізити якого він повідомляє Банку письмово або електронним листом, шляхом перерахування грошових коштів в сумі, визначеній у цивільно-правовому договорі та згідно із п. 3.15. цієї Політики, за вирахуванням всіх необхідних податків, зборів та інших обов'язкових платежів відповідно до чинного законодавства України.
- 3.17. У разі неможливості виплатити винагороду у визначений термін через відсутність необхідних реквізитів рахунку для перерахування коштів, виплата винагороди може бути здійснена протягом 5 (п'яти) робочих днів з моменту отримання необхідних даних.
- 3.18. У разі зміни порядку або періодичності виплати винагороди діючому члену Наглядової ради за його бажанням Банк має укласти з ним новий чи додатковий договір до основного цивільно-правового договору на здійснення повноважень члена Ради, укладеного раніше.
- 3.19. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди членам Наглядової ради на постійній основі не проводиться, однак, за рішенням Загальних зборів акціонерів (Єдиного акціонера) проведення такої оцінки може бути здійснено.

4. Звіт про винагороду членів Наглядової ради Банку

- 4.1. Банк щорічно складає Звіт про винагороду членів Наглядової ради (далі - звіт) відповідно до вимог, які встановлюються чинним законодавством України, статутом Банком та цією Політикою.
- 4.2. Звіт повинен містити інформацію щодо:
 - 1) сум винагороди, які були нараховані / виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Наглядової ради за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди, у грошовій формі та негрошовими інструментами);
 - 2) строків виплати винагороди (фактично виплаченої винагороди та відстроченої в розрізі періодів відстрочення);
 - 3) опису негрошових інструментів, у яких має бути виплачена винагорода членам Ради;
 - 4) фактів використання Банком права на скорочення / скасування / повернення раніше виплаченої членам Ради змінної винагороди;

- 5) виявлених Банком порушень умов Політики (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;
 - 6) фактичної присутності члена Ради на засіданнях Ради та її комітетів, до складу яких такий член Ради входить, або причини його відсутності;
 - 7) рішення, від прийняття яких член Ради Банку відмовився, оскільки конфлікт інтересів не давав змоги повною мірою виконати свої обов'язки без шкоди для інтересів Банку, його вкладників та учасників;
 - 8) рішення про операції з пов'язаними з Банком особами, прийняті за підтримки члена Ради Банку;
 - 9) несвоєчасне або неналежне виконання зобов'язань перед Банком пов'язаними з Банком особами, рішення щодо операцій з якими було прийнято за підтримки члена Ради Банку;
 - 10) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Ради Банку (включаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Ради Банку;
 - 11) наявності / відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Ради Банку;
- 4.3. Звіт повинен містити таку інформацію щодо виплат у грошовій формі та/або негрошовими інструментами (за наявності), здійснених на користь членів Ради у звітному фінансовому році:
- 1) суми виплат, пов'язаних із прийняттям на роботу / звільненням;
 - 2) ринкову вартість винагород, виплачених засобами матеріального стимулювання, у разі здійснення Банком відповідних виплат.
- 4.4. Звіт повинен містити таку інформацію щодо винагороди у формі участі членів Ради у програмі додаткових пенсійних виплат (за наявності програми) у разі:
- 1) участі в програмі з фіксованими виплатами - щодо змін у запланованих виплатах, що відбулися протягом звітного фінансового року;
 - 2) участі в програмі з фіксованими внесками - щодо сплачених Банком внесків стосовно членів Ради протягом звітного фінансового року.
- 4.5. Звіт повинен містити інформацію щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій членам Наглядової ради (із зазначенням сум і відсоткових ставок).
- 4.6. У разі незастосування вимог щодо розкриття інформації або нерозкриття відповідної інформації у звіті зазначаються причини такого незастосування або нерозкриття.
- 4.7. Загальні збори акціонерів Банку (Єдиний акціонер) затверджують звіт за поданням Ради після його попереднього розгляду комітетом Наглядової ради Банку з питань винагороди та призначень.
- 4.8. Банк розміщує звіт на власній вебсторінці в мережі Інтернет протягом 15 робочих днів із дня його затвердження Загальними зборами акціонерів (рішенням Єдиного акціонера) Банку із забезпеченням можливості його перегляду.
- 4.9. Банк включає до річного звіту Банку інформації про винагороду членів Наглядової ради, визначену цією Політикою.

5. Прикінцеві положення

- 5.1. Ця Політика та будь-які зміни до неї затверджується Загальними зборами акціонерів Банку (Єдиним акціонером) за поданням Наглядової ради після їх попереднього розгляду комітетом Наглядової ради Банку з питань винагороди та призначень, та набирає чинності з моменту її затвердження, якщо інше не зазначено у рішенні Загальних зборів акціонерів Банку (Єдиного акціонера).

- 5.2. Питання щодо доцільності внесення змін до цієї Політики включається до порядку денного кожних річних Загальних зборів акціонерів або розглядається Єдиним акціонером щорічно та оформлюється письмовим рішенням, або підлягає розгляду за наявності пропозицій щодо внесення змін до Політики.
- 5.3. Банк у разі наявності пропозицій щодо внесення змін до цієї Політики забезпечує надання акціонерам Банку опису пропонованих змін до системи винагороди порівняно з попереднім роком (періодом).
- 5.4. Банк розміщує Політику про винагороду на власній вебсторінці протягом 15 робочих днів із дня її затвердження / внесення до неї змін із забезпеченням можливості її перегляду.
- 5.5. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, включаючи нормативно-правові акти Національного банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових чи змін до чинних актів, ця Політика буде діяти лише в тій частині, яка не суперечить чинному законодавству України. До внесення відповідних змін у цю Політику працівники Банку у своїй роботі зобов'язані керуватися нормами чинного законодавства України.