



ІНТЕРПЛЮС

СТРАХОВА КОМПАНІЯ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Річними Загальними зборами акціонерів
ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«СТРАХОВА КОМПАНІЯ «ІНТЕР-ПЛЮС»
Протокол 2/2022 від «10» листопада 2022 року.

ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ

**Приватного акціонерного товариства
«Страхова компанія «ІНТЕР-ПЛЮС»
(версія 1.0)**



1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Політика винагороди Приватного акціонерного товариства «Страхова компанія «ІНТЕР-ПЛЮС» (далі – Політика) є внутрішнім нормативним документом Приватного акціонерного товариства «Страхова компанія «ІНТЕР-ПЛЮС» (далі – Компанія), яка визначає основні засади запровадженої в Компанії системи винагороди керівників, головного бухгалтера та ключових осіб Компанії.
- 1.2. Політика розроблена відповідно до Статуту Компанії, Положення про Наглядову раду, Положення про Правління, Положення про ліцензування та реєстрацію надавачів фінансових послуг та умови провадження ними діяльності з надання фінансових послуг, затвердженого Постановою Правління Національного банку України № 153 від 23.12.2021 р., Закону України «Про страхування» та іншого чинного законодавства України.
- 1.3. Політика є обов'язковою для безумовного дотримання її вимог керівниками і працівниками Компанії.

2. ТЛУМАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ

- 2.1. В цій Політиці терміни вживаються у наступних значеннях:
 - 2.1.1. **Винагорода** – 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 трудового договору (контракту), укладеного між такими особами та Компанією.
 - 2.1.2. **Керівники** – Голова та члени Наглядової Ради, Голова та члени Правління.
 - 2.1.3. **Ключові особи** – особи, які не є керівниками, але відповідальні за здійснення ключових функцій в Компанії: внутрішній аудитор, головний комплаєнс-менеджер, головний ризик-менеджер.
 - 2.1.4. **Система винагороди** – сукупність заходів матеріального стимулювання та нематеріального заохочення керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії, спрямованих на забезпечення ефективного корпоративного управління, управління ризиками, реалізацію стратегічних цілей Компанії та сприяння дотриманню корпоративних цінностей.
 - 2.1.5. **Фіксована винагорода** – складова винагороди, яка одночасно:
 - має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту), укладеного між Компанією та керівником, головним бухгалтером, ключовими особами, або штатного розпису Компанії;
 - відповідає рівню професійного досвіду, місцю 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 особою її функцій у Компанії;
- не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

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

2.2. Інші терміни та скорочення у цій Політиці вживаються в значеннях, наведених у чинному законодавстві України.

3. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ

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 ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди;

3.2.3. Політика винагороди стимулює керівників, головного бухгалтера, ключових осіб діяти в інтересах Компанії та не приймати надмірних ризиків.

3.3. У Товаристві запроваджено виключно фіксовану винагороду керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії.

3.4. Фіксована винагорода керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії включає в себе посадовий оклад, який не може бути меншим за мінімальний розмір заробітної плати, встановлений законодавством, а також гарантовані законодавством виплати (оплата за час перебування у відпустці, під час тимчасової непрацездатності тощо).

3.5. Критеріями визначення розміру фіксованої винагороди є її ринковість та достатність.

3.6. Оцінка критерію ринковості розміру фіксованої винагороди керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії здійснюється фінансовим підрозділом Компанії, на запит органу управління Компанії, до відання якого віднесено питання затвердження умов трудового договору (контракту) з керівниками, головним бухгалтером, ключовими особами, шляхом аналізу стану ринку праці за попитом та пропозиціями з визначенням орієнтовних розмірів оплати праці в розрізі посад/виконуваних обов'язків. Винагорода керівників, головного бухгалтера, ключових осіб має бути розумно обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.



- 3.7. Достатність фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності, поточним ринковим умовам. Процес узгодження достатності розміру фіксованої винагороди враховує умови виконання аналогічної роботи в фінансовому секторі та відбувається шляхом перемовин.
- 3.8. Остаточний розмір фіксованої винагороди визначається органом управління Компанії, до відання якого віднесено питання затвердження умов трудового договору (контракту) з керівниками, головним бухгалтером, ключовими особами за результатами проведення перемовин з кандидатом на основі рекомендацій департаменту по роботі з персоналом Компанії.
- 3.9. Змінна винагорода, програми негрошового стимулювання, виплати зі звільнення в Компанії не запроваджені. Вони можуть бути запроваджені за рішенням Загальних зборів для членів Наглядової ради та ключових осіб, Наглядовою радою для членів Виконавчого органу, рішенням Голови Правління для інших працівників Компанії, таке рішення має містити порядок розрахунку розміру такої винагороди, умови та порядок її виплати.

4. РОЗПОДІЛ ФУНКЦІЙ І ПОВНОВАЖЕНЬ

- 4.1. Визначення розміру винагороди членів Наглядової ради Компанії належить до відання Загальних зборів акціонерів Компанії.
- 4.2. Визначення розміру винагороди Голови Правління та ключових осіб Компанії належить до відання Наглядової Ради Компанії.
- 4.3. Голова Правління Компанії визначає розмір винагороди головного бухгалтера Компанії та інших працівників компанії.
- 4.4. Голова Правління Компанії на підставі визначених Загальними зборами і Наглядовою Радою Компанії кількісних показників винагороди та з урахуванням вимог цієї Політики затверджує розмір посадових окладів всіх працівників Компанії шляхом затвердження Штатного розпису.

5. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ КЕРІВНИКІВ, ГОЛОВНОГО БУХГАЛТЕРА, КЛЮЧОВИХ ОСІБ

- 5.1. Оцінка ефективності роботи керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії має ґрунтуватися на досягненні їх цілей таким чином, щоб не обмежувати їх незалежність.
- 5.2. Основні критерії ефективності роботи керівників, головного бухгалтера, ключових осіб Компанії: наявність поточного операційного прибутку та дотримання економічних нормативів, вимог чинного законодавства.
- 5.3. Для цілей цієї Політики оцінка ефективності роботи:
 - 5.3.1. Наглядової ради проводиться Загальними зборами акціонерів;
 - 5.3.2. Голова Правління та ключових осіб проводиться Наглядовою радою;
 - 5.3.3. Головного бухгалтера проводиться Головою Правління.



- 5.4. Для оцінки персональних результатів роботи, як правило, застосовуються індивідуальні показники ефективності. Для оцінки результатів роботи структурних підрозділів і Компанії в цілому застосовуються колективні показники ефективності. Визначний перелік показників, які підлягають оцінці визначаються уповноваженим органом управління Компанії окремо по кожному факту проведення оцінки ефективності перед проведенням такої оцінки.
- 5.5. Якщо Загальні збори акціонерів Компанії не приймуть іншого рішення, в Компанії не проводиться періодична незалежна зовнішня оцінка виплати винагороди керівникам, головному бухгалтеру, ключовим особам Компанії.

6. ПОРЯДОК ТА УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ, ФОРМИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ТА СТРОКИ ВИПЛАТИ

- 6.1. Фіксована винагорода керівникам, головному бухгалтеру, ключовим особам виплачується в грошовій формі.
- 6.2. Виплата фіксованої винагороди здійснюється шляхом банківського переказу на рахунок керівника, головного бухгалтера, ключової особи після утримання податків та у строки визначені відповідно до чинного законодавства України та трудового договору укладеного з працівником.
- 6.3. Виплата змінної винагороди здійснюється в порядку та в строки визначені рішенням органу управління про запровадження такої винагороди.

7. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ


- 7.1. Ця Політика затверджується Наглядовою радою Компанії та набуває чинності з моменту її затвердження. Політика діє до її скасування або затвердження у новій редакції.
- 7.2. Усі питання, що не врегульовані цією Політикою, регулюються іншими внутрішніми документами Компанії й законодавством України, у тому числі нормативно-правовими актами Національного банку України.
- 7.3. У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України або нормативним актам Національного Банку України, у тому числі у зв'язку з прийняттям нових актів законодавства України або нових нормативних актів Національного Банку України, ця Політика буде діяти лише в тій частині, яка не суперечитиме чинному законодавству України або нормативним актам Національного Банку України.

Голова Правління



Олена ЧУПІРКІНА

Прошито, пронумеровано, підписано Головою Правління
ПрАТ «СК «ІНТЕР-ПЛЮС»
та скріплено печаткою ПрАТ «СК «ІНТЕР-ПЛЮС»
5 (п'ять) сторінок.

Голова Правління
ПрАТ «СК «ІНТЕР-ПЛЮС»  Чупиркіна О.Д.

