

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наглядова рада АТ «ПРАВЕКС БАНК»

Протокол №9_26 від 30.04.2026, питання 16 порядку
денного



ПРАВЕКС БАНК

Bank of INTESA  SANPAOLO

ЗВІТ КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД ТА ПРИЗНАЧЕНЬ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ АТ «ПРАВЕКС БАНК» ЗА 2025 РІК

Квітень 2026 року

ЗМІСТ

ВСТУП	3
СКЛАД КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД І ПРИЗНАЧЕНЬ	3
ЗАСІДАННЯ КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД І ПРИЗНАЧЕНЬ, ЩО ПРОВЕДЕНІ У 2025 РОЦІ.....	3
ВІДВІДУВАНІСТЬ ЧЛЕНАМИ КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД І ПРИЗНАЧЕНЬ ЗАСІДАНЬ У 2025 РОЦІ.....	4
ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД І ПРИЗНАЧЕНЬ У 2025 РОЦІ	4
ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОЦЕДУР ТА МЕТОДІВ КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД І ПРИЗНАЧЕНЬ	5
ВИСНОВОК	6

ВСТУП

Комітет з винагород і призначень Наглядової ради АТ «ПРАВЕКС БАНК» (Банк) був створений рішенням Наглядової ради Банку від 30.09.2024 (протокол № 19_24).

Відповідно до Положення Комітету з винагород і призначень (затвердженого рішенням Наглядової ради від 30.09.2024 (протокол № 19_24), це **постійний комітет, який виконує рекомендаційні, консультативні та допоміжні функції** щодо Наглядової ради Банку щодо призначень, оцінки придатності та винагород. Основні обов'язки Комітету з винагород і призначень визначені в його Положенні.

СКЛАД КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД І ПРИЗНАЧЕНЬ

Склад Комітету відповідає вимогам його Положення та законодавства. Комітет з винагород і призначень повинен складатися щонайменше з **трьох членів**, і всі вони повинні бути членами Наглядової ради, **один з яких** повинен бути **незалежним** членом. Члени Комітету повинні мати знання та досвід, що стосуються сфер компетенції самого Комітету.

Станом на 31.12.2025 **склад** Комітету з винагород і призначень був таким:

Голова

- Пані Лаура Фебраро (незалежний член)

Члени:

- Пані Даніела Бландіно
- Пан Сільвіо Педрацці

Протягом 2025 року **змін у складі Комітету не було**.

ЗАСІДАННЯ КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД І ПРИЗНАЧЕНЬ, ЩО ПРОВЕДЕНІ У 2025 РОЦІ

Корпоративний орган		Загальна кількість проведених засідань	Чергові (планові) засідання – фізична присутність, включаючи відеоконференції	Позачергові засідання		Співвідношення чергових/по зачергових
				Письмове голосування (опитування)	Фізична присутність (відеоконференція)	
Комітет винагород і призначень	з і	8	4	4	-	50%/50%

Чергові (планові) засідання Комітету з винагород і призначень проводилися відповідно до календаря засідань колегіальних органів на 2025 рік, тоді як позачергові засідання

скликалися шляхом письмового голосування (опитування) у випадках, що потребували оперативного прийняття рішень. **Співвідношення чергових та позачергових засідань становило відповідно 50% до 50%.**

Усі засідання були належним чином скликані та проведені за наявності кворуму відповідно до вимог чинних внутрішніх документів. Формат проведення засідань забезпечував своєчасний розгляд як планових, так і позапланових питань, що сприяло гнучкості та оперативному реагуванню на потреби системи корпоративного управління Банку.

Голова Комітету забезпечував належну організацію засідань, зокрема визначення порядку денного, контроль за своєчасним розповсюдженням матеріалів, а також належне оформлення протоколів.

ВІДВІДУВАНІСТЬ ЧЛЕНАМИ КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД І ПРИЗНАЧЕНЬ ЗАСІДАНЬ У 2025 РОЦІ

Член Комітету з винагород і призначень	Коефіцієнт відвідуваності
Пані Лаура Феббаро	8/8 (100%)
Пані Даніела Бландіно	8/8 (100%)
Пан Сільвіо Педрацці	8/8 (100%)
Середнє співвідношення	100%

Відвідуваність членів Комітету з винагород і призначень протягом 2025 року стабільно залишалася на найвищому рівні, із середнім показником відвідуваності 100%. Це свідчить про високий рівень залученості, відповідальності та відданості членів Комітету виконанню своїх обов'язків.

Повна участь усіх членів забезпечила ефективне обговорення та своєчасний розгляд усіх питань, що належать до компетенції Комітету, сприяючи прийняттю виважених рішень та належному функціонуванню Комітету.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД І ПРИЗНАЧЕНЬ У 2025 РОЦІ

Протягом 2025 року Комітет з винагород і призначень здійснював свою діяльність відповідно до свого мандату, зосереджуючись на питаннях винагороди, призначень, відповідності вимогам ділової репутації та професійної придатності (fit and proper), а також корпоративного управління.

Упродовж звітної періоду Комітетом було розглянуто та оцінено такі ключові питання та документи. За результатами їх розгляду Комітет надавав відповідні рекомендації Наглядовій раді для розгляду та/або затвердження:

- розгляд результатів щорічної оцінки діяльності колегіальних органів та контрольних функцій, а також звітів щодо винагороди;

- Політики винагороди, включаючи їх відповідність профілю ризику Банку та регуляторним вимогам;
- розгляд трудових договорів Голови та членів Правління;
- щорічна оцінка відповідності вимогам ділової репутації та професійної придатності (fit and proper) членів Наглядової ради та Правління, а також ключових осіб, включаючи керівника підрозділу внутрішнього аудиту, CRO, CCO, головного бухгалтера та відповідального працівника з фінансового моніторингу;
- розгляд переліку визначених осіб, діяльність яких має суттєвий вплив на профіль ризику Банку (risk takers);
- розгляд системи оцінки результативності (scorecards) та підходів до оцінки ефективності членів Правління та керівників контрольних функцій;
- розгляд запропонованого плану навчання членів Наглядової ради та Правління, а також моніторинг його виконання;
- розгляд результатів аналізу гендерного розриву в оплаті праці;
- розгляд та оцінка оновлених внутрішніх документів, включаючи Правила відповідності (Suitability Rules).

Здійснюючи свою діяльність, Комітет забезпечував узгодженість процесів винагороди та призначень зі стратегією Банку, його ризик-апетитом та регуляторними очікуваннями, тим самим сприяючи належному корпоративному управлінню та ефективному нагляду з боку Наглядової ради.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОЦЕДУР ТА МЕТОДІВ КОМІТЕТУ З ВИНАГОРОД І ПРИЗНАЧЕНЬ

Протягом звітного періоду Комітет з винагород і призначень здійснював свою діяльність відповідно до процедур та підходів, визначених у його Положенні, що забезпечувало структуроване та ефективне виконання покладених на нього функцій і обов'язків.

Робота Комітету організовувалася на основі затвердженого річного плану та була узгоджена з циклом корпоративного управління Банку і застосовними регуляторними вимогами. Такий підхід забезпечував своєчасний розгляд усіх ключових питань у межах його мандату, включаючи питання винагороди, призначень, відповідності вимогам ділової репутації та професійної придатності (fit and proper), а також планування наступності.

З метою забезпечення якості та комплексності своєї діяльності Голова та члени Комітету підтримували активну взаємодію з Правлінням Банку, департаментом управління персоналом та організаційними змінами, департаментом юридичної підтримки та генерального секретаріату, а також з Наглядовою радою. Така співпраця сприяла належній підготовці матеріалів та прийняттю обґрунтованих рішень з питань, що належать до компетенції Комітету.

Регулярна звітність та аналітичні матеріали дозволяли Комітету оцінювати узгодженість систем винагороди з профілем ризику Банку, його довгостроковими цілями та регуляторними очікуваннями. Комітет також забезпечував належний нагляд за проведенням оцінки відповідності (fit and proper) та процесами корпоративного управління, пов'язаними з ключовими призначеннями.

Комітет здійснював попередній розгляд питань, винесених на його розгляд, забезпечуючи належну взаємодію з відповідними підрозділами, а також узгодженість і відповідність рекомендацій, що надавалися Наглядовій раді.

ВИСНОВОК

Комітет з винагород і призначень дійшов висновку, що **його діяльність протягом 2025 року була ефективною та належним чином сприяла виконанню Наглядовою радою своїх функцій у сферах винагороди, призначень та корпоративного управління.** Комітет забезпечив узгодженість відповідних процесів і рішень зі стратегією Банку, його профілем ризику та застосовними регуляторними вимогами.

Надалі Комітет залишається відданим подальшому посиленню свого наглядового функціоналу, зокрема з акцентом на вдосконаленні системи ключових показників ефективності (KPI) для членів Правління та ключових посадових осіб, забезпечуючи їх узгодженість зі стратегічними цілями Банку, ризик-апетитом та довгостроковою стійкістю.

Комітет також продовжить приділяти особливу увагу складу та відповідності (fit and proper) органів управління і нагляду, ефективності систем винагороди, зокрема їх узгодженості з результатами діяльності та рівнем ризиків, а також оцінці діяльності контрольних функцій.

Крім того, Комітет і надалі приділятиме увагу питанням різноманіття та інклюзії, включаючи моніторинг гендерного розриву в оплаті праці та відповідних ініціатив, забезпечуючи їх узгодженість із регуляторними очікуваннями та найкращими практиками.

Загалом Комітет і надалі підтримуватиме Наглядову раду у сприянні належному корпоративному управлінню, прозорості та сталому розвитку Банку.