ЗАТВЕРДЖЕНО	APPROVED BY
Протокол № 02 Наглядової ради	Minutes No. 02 of the Supervisory Board
від 06 березня 2025 року	dated 6th of March, 2025

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду вливових осіб
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК»

REGULATION
on Remuneration of Key functions holders
OF JOINT-STOCK COMPANY
“SEB CORPORATE BANK”

місто Київ	Kyiv
2025	2025

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	1. GENERAL PROVISIONS
1.1. Положення про винагороду впливових осіб АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» (далі – «Положення») є внутрішнім документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» (далі – «Банк»), який розроблено відповідно до Статуту АТ «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК», Положення про Наглядову Раду Банку, Положення про Правління Банку, Політики винагороди Банку, інших внутрішніх положень Банку, Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою НБУ №153 від 30.11.2020 року, чинного законодавства України.	1.1. This Regulation on Remuneration of Key functions holders of the JOINT-STOCK COMPANY "SEB CORPORATE BANK" (hereinafter - the Regulation) is the internal document of JOINT-STOCK COMPANY "SEB CORPORATE BANK" (hereinafter - the Bank) and developed in accordance with the Charter of JSC "SEB CORPORATE BANK", Regulation on the Supervisory Board of the Bank, Regulation on the Management Board of the Bank, Remuneration Policy, other internal regulations of the Bank, Regulation on remuneration policy in bank, approved by the Resolution of the NBU №153 of 30.11.2020, other effective provisions of the current legislation of Ukraine.
1.2. Положення визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди впливових осіб Банку, складові винагороди, структуру такої винагороди, критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди, порядок виплати винагороди, інших заохочувальних та компенсаційних виплат впливовим особам Банку тощо.	1.2. The Regulation defines the basic principles of the remuneration system of the Bank's Key functions holders introduced in the Bank, components of remuneration, structure of such remuneration, criteria for determining the amount and/or procedure for calculating remuneration, remuneration, other incentive and compensation payments to the Bank's Key functions holders.
1.3. Положення затверджується Наглядовою радою Банку та може бути змінене та доповнене лише Наглядовою радою Банку.	1.3. The Regulation shall be approved by the Supervisory Board of the Bank and may be amended and supplemented only by the Supervisory Board of the Bank.
1.4. Впливові особи Банку – це особи, професійна діяльність яких має **суттєвий вплив** на профіль ризику Банку, крім члена органу управління.	1.4. Key functions holders - persons, whose professional activities have material impact on the Bank's risk profile, excluding member of the managing body.
1.5. Впливові особи 1 групи – працівники, що безпосередньо підпорядковані (підзвітні) Наглядовій раді, а саме керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний комплаєнс-менеджер, головний ризик-менеджер, відповідальна особа за проведення фінансового моніторингу в Банку, Корпоративний секретар.	1.5. Group 1 Key functions holders - employees who are directly subordinated (reporting) to the Supervisory Board, namely Head of Audit, Chief Compliance Officer, Chief Risk Officer, Head of AML, Corporate Secretary.
1.6. Впливові особи 2 групи – інші працівники, що не підпорядковуються Наглядовій раді.	1.6. Group 2 Key functions holders – other employees who are not directly subordinated (reporting) to the Supervisory Board.
1.7. Перелік впливових осіб Банку визначається (складається) Банком на підставі якісних та кількісних критеріїв у порядку, встановленому у Політиці	1.7. List of the Bank's Key functions holders is determined (compiled) by the Bank on the basis of qualitative and quantitative criteria in accordance with the procedure established in the

винагороди. Перелік впливових осіб затверджується Правлінням. Перелік переглядається не рідше одного разу на рік. Банк повідомляє Акціонера, Наглядову раду (не рідше одного разу на рік) та Національному банку України (не рідше одного разу на рік та на вимогу) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку та Перелік впливових осіб.	Remuneration Policy. The List of Key functions holders is approved by the Management Board. The List is reviewed at least once a year. The Bank notifies the Shareholder, the Supervisory Board (at least once a year) and the National Bank of Ukraine (at least once a year and upon request) of the identification of persons whose professional activities have a significant impact on the Bank's risk profile and of the List of Key functions holders.
2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ВЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ	2. BASIC PRINCIPLES OF THE REMUNIRATION SYSTEM FOR KEY FUNCTIONS HOLDERS IN THE BANK
2.1. Система винагороди впливових осіб Банку складається з фіксованої та змінної частини винагороди.	2.1. The remuneration system of Key functions holders of the Bank consists of a fixed and a variable part of the remuneration.
2.2. Фіксована частина винагороди визначається у трудовому договорі у вигляді: - посадового окладу (місячна заробітна плата); - додаткової винагороди – доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, трудовим договором (контрактом) та/або рішенням Правління чи Наглядової ради (в тому числі, затвердженими ним/нею документами), залежно від групи впливових осіб, а також заходи негрошового стимулювання.	2.2. The fixed part of the remuneration is determined in the employment contract in the form of: - a official salary (monthly salary) - an additional remuneration – surcharges, allowances, guaranteed and compensatory payments provided by the effective legislation, employment contract and/or decision of the Management Board or the Supervisory Board (including, in documents approved by those boards), depending on group of Key functions holders, as well as non-monetary incentives.
2.3. Змінна винагорода є складовою винагороди впливової особи, що не є фіксованою винагородою, та має на меті мотивувати впливову особу в досягненні ним (нею) найвищої продуктивності та в ефективному виконанні ним (нею) своїх посадових обов'язків, а також є стимулюючим фактором для відповідності діяльності впливової особи стратегічному плану розвитку Банку та не сприяти прийняттю ним (нею) надмірного ризику.	2.3. Variable remuneration is a component of the remuneration of a Key function holder, which is not a fixed remuneration, and aims to motivate a Key function holder to achieve the highest productivity and effective performance of his/her duties, and is a stimulating factor for a Key function holder to comply with the Bank's strategic development plan and not to encourage him/her to take excessive risk.
2.4. Система винагороди впливових осіб не включає: 1) додаткового пенсійного забезпечення; 2) виплати в разі дострокового виходу на пенсію; 3) негрошові інструменти.	2.4. Remuneration system of Key functions holders does not include: 1) additional pension provision (insurance); 2) payment in case of early retirement; 3) non-monetary instruments.
2.5. Фіксована винагорода. Наглядова Рада Банку встановлює та затверджує впливовим особам групи 1 фіксовану винагороду. Правління встановлює фіксовану винагороду	2.5. Fixed Remuneration. The Supervisory Board of the Bank establishes and approves fixed remuneration for Group 1 Key functions holders. The Management Board establishes and

впливовим особам групи 2.	approves fixed remuneration for Group 2 Key functions holders.
2.5.1. Розмір фіксованої винагороди має бути достатнім для того, щоб Банк мав змогу реалізувати своє право не виплачувати змінну винагороду (у тому числі витребувати повернення вже виплаченої змінної винагороди), якщо не виконуються умови, дотримання яких є необхідним для такої змінної винагороди.	2.5.1. The size of fixed remuneration shall be sufficient to enable the Bank to exercise its right not to pay the variable remuneration (including to demand repayment of the remuneration already paid), if the conditions required for such variable remuneration are not fulfilled.
2.5.2. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.	2.5.2. A key criterion for the adequacy of a fixed remuneration is its conformity with the professional experience, set functional duties of the person and the level of his/her accountability.
2.5.3. Фіксована частина винагороди відповідає рівню професійного досвіду, відповідальності; є гарантованою та має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання впливовою особою його (її) функціональних обов'язків.	2.5.3. The fixed part of the remuneration corresponds to the level of professional experience, responsibility; is guaranteed and has a permanent nature of payment throughout the period of performance by a Key function holder his/her functional duties.
2.5.4. Рівень фіксованої винагороди переглядається один раз на рік та затверджується для кожної впливовій особі протоколом Наглядової Ради – для впливових осіб групи 1, рішенням Правління – для впливових осіб групи 2.	2.5.4. The level of the fixed remuneration is reviewed once a year and approved for each Key function holder by the minutes of the Supervisory Board meeting – for Group 1 Key functions holders, by the Management Board's decision – for Group 2 Key functions holders.
2.5.5. При прийнятті рішення відповідним органом управління про внесення змін щодо розміру, видів та/або порядку виплати фіксованої винагороди впливовим особам Банку, вносяться відповідні зміни до Штатного розпису Банку.	2.5.5. When the decision of respective managing body to make changes in the amount, components and/or payment procedure of fixed remuneration to the Key functions holders of the Bank is made, respective changes are also made to the Staff List of the Bank.
2.5.6. Заходи грошового та/або негрошового стимулювання (програма стимулювання) впливових осіб, в рамках фіксованої винагороди, можуть включати: - медичне страхування або компенсацію витрат на медичне страхування; - страхування професійної відповідальності; - забезпечення житлом або компенсацію витрат на житло, - додаткова оплачувана відпустка, - забезпечення корпоративним мобільним телефоном та мобільним зв'язком, - забезпечення службовим автомобілем - надання товарів і/або послуг безкоштовно або за пільговою ціною; - інші заходи грошового і негрошового стимулювання, визначені рішенням відповідного органу управління (в тому числі, затвердженими нею документами).	2.5.6. Within the framework of a fixed remuneration, the following monetary and non-monetary incentives (incentives program) for Key functions holders may be introduced: - medical insurance or compensation of costs on medical insurance - professional liability insurance - allowance or compensation of relevant costs - additional paid vacation - provision of company mobile phone and mobile communication - provision of a company car - provision of goods and/or services free of charge or at reduced price; - other monetary and non-monetary incentives determined in the decision of respective managing body (including in the documents approved by these bodies).

2.6. Змінна винагорода. Наглядова Рада Банку розглядає та затверджує змінну частину винагороди (бонус) впливовим особам групи 1, а Правління – впливовим особам групи 2, за поданням Голови Правління з урахуванням рішення Групи SEB щодо визначення розміру винагороди за результатами роботи за рік, вимог Положення про оплату праці та винагороду за підсумками роботи за рік.	2.6. Variable Remuneration. The Supervisory Board of the Bank considers and approves the variable part of the remuneration (bonus) to the Group 1 Key functions holders, and the Management Board – to the Group 2 Key functions holders, based on the proposal of the Chairman of the Management Board taking into account the decision of SEB Group on the level of remuneration for the year and the requirements of the internal Regulation on salary and remuneration.
2.6.1. При визначенні розміру змінної частини винагороди впливової особи береться до уваги робочі завдання кожної впливової особи, ступінь відповідальності та обсяг, у якому результати роботи Банку відповідають запланованим результатам, фінансовому положенню Банку та іншим критеріям, що розглядаються як важливі, під час проведення оцінки роботи кожної впливової особи.	2.6.1. While determining the amount of the variable part of the remuneration of a Key function holder, the work tasks of each Key function holder, the degree of responsibility and the extent to which the Bank's results are in line with its plans, Bank's financial position and other criteria, deemed to be important for conducting evaluation of the work of each Key function holder shall be taken into account.
2.6.2. Рішення щодо виплати змінної винагороди приймається з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності.	2.6.2. Decision on the payment of variable remuneration is made taking into account the risks assumed by the Bank and the results of risk-taking, the financial result of the Bank's activities, compliance with capital adequacy and liquidity adequacy requirements.
2.6.3. Змінна винагорода виплачується тільки за умови, що її виплата не спричиняє негативного впливу на фінансовий стан Банку, результати діяльності Банку (досягнення запланованих показників ефективності діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Банку.	2.6.3. Variable remuneration is paid only if its payment does not have a negative impact on the Bank's financial condition, the Bank's performance (achievement of the planned performance indicators), and provided that such payments do not have a negative impact on the Bank's sustainable development.
2.6.4. Наглядова рада може прийняти рішення про виплати змінної винагороди частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати, повернення вже сплаченої змінної винагороди та встановлення строку такого повернення.	2.6.4. The Supervisory Board may decide to pay variable remuneration partially, defer its payment, reduce/cancel its payment, return of already paid variable remuneration and set a deadline for such return.
2.6.5. Наглядова рада може прийняти рішення про скасування/зменшення/повернення змінної винагороди (як поточної, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) впливових осіб, у разі виконання одного з наступних критеріїв:	2.6.5. The Supervisory Board may decide to cancel/reduce/return the variable remuneration (both current and amounts accrued/paid for/in previous periods) of Key functions holders, if one of the following criteria is met:
1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку	1) deterioration (negative dynamics) of the Bank's performance indicators;
2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку	2) failure to achieve the planned results of the Bank's activities to a sufficient extent;
3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку	3) there are potential risks in the Bank's activities that may lead to a significant deterioration in the Bank's financial condition or to a deterioration in the Bank's reputation;

4) Національний банку України прийняв рішення про віднесення Банку до категорії проблемних; віднесення Банку до категорії неплатоспроможних; відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;	4) National Bank of Ukraine has decided to classify the Bank as a problem bank; declaring the Bank insolvent; revocation of the banking license and liquidation of the Bank;
5) впливова особа: - був (була) учасником дій або відповідальним (ою) за дії / допустив (ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Банку - порушив (ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики/професійної етики, кодексу поведінки Банку - втратив (ла) бездоганну ділову репутацію - отримав (ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.	5) Key function holder: - was a participant in the actions or responsible for the actions / allowed inaction that led to significant losses for the Bank; - violated the standards of generally accepted and established business practice/professional ethics, the Bank's code of conduct; - has lost an impeccable business reputation; - received variable remuneration on the basis of information that later turned out to be inaccurate.
2.6.6. Змінна винагорода впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди цієї впливової особи за цей рік.	2.6.6. The variable remuneration of Key function holder for the relevant financial year may not exceed 100% of the amount of the fixed remuneration of this Key function holder for that year.
2.6.7. Рішення щодо визначення, затвердження та виплати змінної частини винагороди оформлюється відповідним протоколом Наглядової ради – для впливових осіб групи 1, протоколом Правління – для впливових осіб групи 2.	2.6.7. The decision on determination of the amount, approval and payment of the variable part of the remuneration is described in the respective minutes of the Supervisory Board – for Group 1 Key functions holders, minutes of the Management Board – for Group 2 Key functions holders.
2.7. Трудові договори (контракти) або цивільно-правові договори з впливовими особами укладаються на строки, визначені рішенням Наглядової ради (для впливових осіб групи 1) або наказом Голови Правління (для впливових осіб групи 2) - безстроково або на певний строк, з урахуванням вимог чинного законодавства України та Статуту Банку. Такі договори не містять окремі умови про виплати зі звільнення.	2.7. Employment agreements (contracts) or civil contracts with Key functions holders shall be concluded for the terms determined in the Supervisory Board's decision (for Group 1 Key functions holders) or in Order of the Chairman of the Management Board (for Group 2 Key functions holders) - for an indefinite or for a fixed period, taking into account current legislation of Ukraine and the Bank's Charter. Such contracts shall not contain separate conditions on severance payment.
2.8. Банк здійснює компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням трудового договору (контракту) з впливовою особою за ініціативою відповідного органу управління Банку, у випадках та розмірі визначених чинним законодавством України.	2.8. The Bank shall make compensation payments related to the early termination of the employment agreement (contract) with a Key function holder at the initiative of the respective managing body of the Bank in cases and in the amount specified by the current legislation of Ukraine.
2.9. Відповідний орган управління Банку має право прийняти рішення щодо визначення розміру виплат зі звільненні впливової особи. У випадку прийняття такого рішення, розмір, строк та інші умови здійснення виплати із звільнення визначаються рішенням відповідного органу управління Банку.	2.9. The respective managing body of the Bank shall have the right to decide on the size of the severance payments for Key function holder. In case of such a decision is made, the amount, term and other conditions of the severance payment are determined by the decision of the respective managing body of the Bank.

3. ПОРЯДОК І УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ БАНКУ	3. PROCEDURES AND CONDITIONS OF PAYMENT OF REMUNERATION TO KEY FUNCTIONS HOLDERS OF THE BANK
3.1. Фіксована винагорода (посадовий оклад) впливової особи нараховується за відпрацьований час, який підлягає оплаті та виплачується в грошовій формі двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі, коли день виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, винагорода виплачується напередодні.	3.1. Fixed remuneration (official salary) to Key functions holders is accrued for the time worked, payable and paid in cash twice a month for a period not exceeding sixteen calendar days, and not later than seven days after the end of the period for which the payment is made. If the payment date coincides with a day off, holiday or non-working day, the remuneration shall be paid the day before.
3.2. Змінна частина винагороди (бонус) за підсумками роботи за рік виплачується у грошовій формі протягом шести місяців після закінчення року, за який сплачується винагорода.	3.2. Variable part of the remuneration (bonus) based on the annual performance results is paid within six months following the end of the year for which the remuneration is paid.
3.3. Виплата винагороди здійснюється шляхом банківського переказу на банківський рахунок впливової особи після утримання податків відповідно до чинного законодавства України.	3.3. Payment of any remuneration is made by bank transfer to the bank account of Key function holder after taxes in accordance with the current legislation of Ukraine.
3.4. Виплата винагороди здійснюється на підставі підписаного протоколу Наглядової Ради Банку (для впливових осіб групи 1) або протоколу Правління (для впливових осіб групи 2) та Наказу Голови Правління.	3.4. Remuneration is paid on the basis of the signed minutes of the Supervisory Board of the Bank (for Group 1 Key functions holders) or minutes of the Management Board (for Group 2 Key functions holders) and the Order of the Chairman of the Management Board.
3.5. Для здійснення виплати змінної винагороди впливовим особам Банком використовуються окремі аналітичні рахунки внутрішнього бухгалтерського обліку, на яких накопичується розрахункова сума потенційної змінної винагороди за звітний фінансовий рік. Щомісяця Банком нараховуються резервні суми потенційної змінної винагороди та зараховуються на такі окремі рахунки. Виплата змінної винагороди здійснюється у сумі, затвердженій відповідним органом управління Банку, з цих рахунків.	3.5. To pay variable remuneration to Key functions holders, the Bank uses separate analytical accounts of internal accounting, on which the approximate amount of variable remuneration for the reporting financial year is accumulated. On a monthly basis, the Bank accrues reserve amounts of potential variable remuneration and credits them to such separate accounts. Payment of variable remuneration is made from these accounts in the amount approved by the relevant management body of the Bank.
3.6. Порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної винагороди (її частини).	3.6. Procedure for partial payment, deferral, reduction/cancellation of variable remuneration (part thereof).
3.6.1. Наглядова рада має право прийняти рішення щодо перегляду у бік скорочення/скасування виплати змінної винагороди, повернення вже виплаченої винагороди, зокрема, в разі виявлення фактів, наведених у п. 2.6.5. Положення.	3.6.1. The Supervisory Board has the right to make a decision to revise/cancel the payment of variable remuneration, return of already paid remuneration, in particular, in case of revealing the facts specified in clause 2.6.5. herein.
3.6.2. Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою Радою. Частка	3.6.2. Payment of a part of the variable remuneration may be deferred for a certain period as determined by the Supervisory Board.

змінної винагороди, яка має бути відстрочена визначається Наглядовою Радою.	A part of the variable remuneration to be deferred shall be determined by the Supervisory Board.
3.6.3. У випадках та на умовах, передбачених цим Положенням, або договором (контрактом), або рішенням Наглядової ради, раніше виплачена впливовій особі змінна винагорода може бути витребувана у нього (неї) частково або в повному розмірі.	3.6.3. In cases and under the conditions provided for in this Regulation, or by an agreement (contract), or by a decision of the Supervisory Board, the variable remuneration previously paid to Key function holder may be claimed from him (her) in part or in full.
3.7. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплат винагород впливових осіб не проводиться. Незалежна зовнішня оцінка може проводитися за окремим рішення Наглядової Ради/Правління, залежно від групи впливових осіб.	3.7. Regular independent external evaluation of remuneration payments to the Key function holder is not performed. An independent external evaluation may be conducted by a separate decision of the Supervisory Board/the Management Board depending on the group of Key functions holders.
4. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ВПЛИВОВОЇ ОСОБИ ТА МЕТОДИ ДЛЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ЇХ ВИКОНАННЯ.	4. CRITERIA FOR EVALUATING THE PERFORMANCE OF KEY FUNCTIONS HOLDERS AND METHODS FOR ESTABLISHING THEIR IMPLEMENTATION.
4.1. При встановленні розміру змінної винагороди відповідний орган управління Банку оцінює роботу кожної впливової особи за такими критеріями:	4.1. When determining the amount of variable remuneration respective managing body of the Bank evaluates the performance of each Key function holder according to the following criteria:
1) Загальні показники діяльності Банку, з урахуванням стратегії Банку та бізнес-планів;	1) General performance indicators of the Bank, taking into account the Bank's strategy and business plans;
2) Результати Performance management - процесу, завдяки якому Група SEB поєднує бізнес-план з індивідуальними задачами шляхом визначення чітких індивідуальних завдань та очікувань від результатів; забезпечує та підтримує правильний індивідуальний розвиток; оцінює, забезпечує зворотній зв`язок та контроль індивідуальних результатів. Даний процес передбачає щорічне проведення Performance & Development Discussion (PDD) також і впливових осіб. Процес PDD включає: - Оцінку результатів роботи та розвитку впливової особи за попередній рік; - Визначення індивідуального плану роботи та розвитку у Performance & Development Plan (PDP);	2) Performance management results – the process by which SEB Group combines a business plan with individual objectives by defining clear individual objectives and expectations for results; ensures and supports proper individual development; evaluates, provides feedback and control of individual results. This process involves an annual Performance & Development Discussion (PDD) for the Management Board members as well. The PDD process includes: - Evaluation of the results of work and development of Key function holder for the previous year; - Definition of an individual work and development plan in the Performance & Development Plan (PDP);
3) Результати проведеної Наглядовою радою щорічної оцінки ефективності діяльності впливових осіб групи 1 та підрозділів, які такі особи очолюють; оцінки відповідності впливових осіб групи 1 кваліфікаційним вимогам;	3) Results of the annual assessment of the effectiveness of the Group 1 Key functions holders and units they are heads of, conducted by the Supervisory Board; assessment of the compliance of the Group 1 Key functions holders with the qualification requirements;
4) Індивідуальні результати впливової особи, пов'язані з реалізацією покладеної на нього (неї) певної функції, а також особистий	4) Key function holder's individual results related to performance of a certain function assigned to him/her, as well as the personal contribution of

внесок впливової особи, наприклад, формування команди професіоналів, мотиваційна робота, покращення корпоративної культури в Банку, лідерство і навчання тощо.	Key function holder, for example, formation of a team of professionals, motivational work, improvement of corporate culture in the Bank, leadership and training etc.
5. ОПОДАТКУВАННЯ НАРАХОВАНОЇ СУМИ ВИНАГОРОДИ	5. TAXING OF ACCRUED AMOUNT OF REMUNERATION
5.1. Банк на суму винагороди впливовим особам Банку нараховує та утримує відповідно до чинного законодавства України наступні податки (якщо інший розмір податків не встановлений чинним законодавством України на дату виплати):	5.1. The Bank accrues and withholds the following taxes in the amount of remuneration to Key functions holders of the Bank in accordance with the current legislation of Ukraine (unless another amount of taxes is established by the current legislation of Ukraine on the date of payment):
5.1.1. єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі 22% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки податку після дати затвердження цього Положення (п.5 ст.8 Закону України від 08.07.2010 року №2464-VI "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування");	5.1.1. single contribution to the obligatory state social insurance in the amount of 22% or in another amount, in case of change of the tax rate after the date of approval of this Regulation (item 5 of Article 8 of the Law of Ukraine of 08.07.2010 №2464-VI "On collection and accounting of the single social contribution to the compulsory state social insurance");
5.1.2. податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки податку після дати затвердження цього Положення (п. 167.1 ст. 167 Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року №2755-VI, із змінами та доповненнями);	5.1.2. personal income tax in the amount of 18% or in another amount, in case of change of the tax rate after the date of approval of this Regulation (paragraph 167.1 of Article 167 of the Tax Code of Ukraine of December 2, 2010 №2755-VI, as amended);
5.1.3. військовий збір у розмірі 5% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки збору після дати затвердження цього Положення (пп.1.3 п.16^1 підрозділу 10 розділу XX Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року №2755-VI, із змінами та доповненнями).	5.1.3. military tax in the amount of 5% or in another amount, in case of change of the rate of the fee after the date of approval of this Regulation (item 1.3 item 16 ^{1} subsection 10 section XX of the Tax Code of Ukraine of December 2, 2010 №2755-VI, with changes and additions).
5.1.4. інші податки/платежі/збори, що можуть бути введені/передбачені законодавством України, застосовним до Банку або впливової особи після дати затвердження цього Положення.	5.1.4. other taxes / payments / fees that may be established by the legislation of Ukraine applicable to the Bank or a Key function holder after the date of approval of this Regulation.
6. ВІДШКОДУВАННЯ ВИТРАТ ВПЛИВОВИМ ОСОБАМ	6.REIMBURSEMENT OF EXPENSES OF KEY FUNCTIONS HOLDERS
6.1. Компенсація витрат, понесених впливовою особою у зв'язку із виконанням ним (нею) посадових обов'язків здійснюється в межах та відповідно до законодавства України, положень укладених договорів (контрактів) та внутрішніх положень Банку.	6.1. Reimbursement of expenses incurred by a Key function holder in connection with the performance of his/her official duties shall be carried out within the limits and in accordance with the legislation of Ukraine, the provisions of the concluded agreements (contracts) and internal regulations of the Bank.
6.2. Банк оплачує послуги, товари і роботи, які пов'язані та безпосередньо витікають із виконання впливовою особою її (його)	6.2. The Bank pays for services, goods and works that are related to and directly related to the performance by Key function holder of his/her

обов'язків у відрядженні, під час представництва інтересів Банку, проведення/участі у бізнес-зустрічах чи бізнес-заходах, зокрема, Банк оплачує: - Проїзд (включаючи перевезення багажу, бронювання транспортних квитків) - Оплату вартості проживання в готелях, а також включених до рахунків таких готелів витрат на харчування - Телекомунікаційні та поштові витрати - Оплату участі у різного роду заходах, круглих столах, зустрічах бізнес-спільноти; - Інші витрати.	duties on a business trip, during the representation of the Bank's interests, conducting/participating in business meetings or business events, in particular, the Bank pays for: - Travel (including baggage transportation, reservation of transport tickets); - Payment of the cost of accommodation in hotels, as well as food costs included in the bills of such hotels; - Telecommunications and postage; - Payment for participation in various events, round tables, meetings of the business community; - Other expenses.
6.3. Компенсація витрат здійснюється на запит впливової особи, за умови отримання Банком належним чином оформлених документів, які підтверджують можливість оплати Банком на такі цілі або відшкодування понесених такою впливовою особою витрат.	6.3. Reimbursement of expenses is carried out at the Key functions holder's request, subject to receipt by the Bank of duly executed documents confirming the possibility of payment by the Bank for such purposes or reimbursement of expenses incurred by this Key function holder.
7. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ	7. REPORT ON REMUNERATION OF KEY FUNCTIONS HOLDERS
7.1. Банк щорічно готує звіт про винагороду впливових осіб. Звіт про винагороду впливових осіб затверджується Наглядовою радою Банку.	7.1. The Bank annually prepares a Report on the Remuneration of Key functions holders. The Supervisory Board of the Bank shall approve the Report on Remuneration of Key functions holders.
7.2. Звіт про винагороду впливових осіб обов'язково повинен містити інформацію (яка наводиться в цілому (сукупно) щодо сум винагороди всім впливовим особам без деталізації таких сум у розрізі кожної впливової особи) щодо:	7.2. The Report on Remuneration of Key functions holders must contain information (which is given as a whole (in total) in relation to the amounts of remuneration to all Key functions holders without detailing such amounts in the context of each Key function holder) in relation to:
1) сум винагороди, які були нараховані/виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені впливовим особам за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);	1) amount of remuneration accrued/paid for/in previous periods and/or payable to Key functions holders based on results of the reporting financial year (in the context of fixed and variable components of remuneration);
2) строків фактичної та відстроченої (за наявності) виплати винагороди;	2) terms of actual and deferred (if relevant) payment of remuneration;
3) фактів використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої впливовим особам сум змінної винагороди;	3) the facts of the Bank's use of the right to reduce/cancel/return the variable remuneration amounts previously paid to Key functions holders;
4) виявлених Банком порушень умов Положення (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень;	4) violations of the terms of this Regulation (if any) detected by the Bank and measures or decisions taken as a result of such violations;
5) надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій впливовим особам (із зазначенням сум і відсоткових ставок).	5) granting of loans, credits or guarantees during the reporting financial year to Key functions holders (indicating amounts and interest rates).

6) суми виплат, пов'язаних з прийняттям на роботу/звільненням;	6) amount of payments for being employed/severance payments;
7.3. Звіт про винагороду впливових осіб додатково має містити узагальнену за відповідний фінансовий рік інформацію щодо:	7.3. The Report on the Remuneration of Key functions holders must additionally contain information on (in total for the reporting financial year):
1) підтверджених фактів неприйнятної поведінки впливової особи (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовій особі;	1) confirmed facts of unacceptable behavior of a Key function holder (including those reported confidentially) and measures taken as a result of the investigation if such facts/measures affect the payment of remuneration to such Key function holder;
3)наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди впливової особи.	3) presence/absence of reasonable grounds for payment/postponement/reduction/return of variable remuneration of Key function holder.
7.4. Обсяг відомостей про винагороду впливових осіб, що оприлюднюються Банком, відповідає обсягу інформації, яка міститься у Звіті про винагороду впливових осіб та цьому Положенні.	7.4. The scope of information on remuneration of Key functions holders published by the Bank corresponds to the amount of information contained in the Report on Remuneration of Key functions holders and this Regulation.
7.5. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену впливовим особам в звітному фінансовому році, на власній веб-сторінці в мережі Інтернет протягом 15-ти робочих днів з дня його затвердження Наглядовою радою Банку.	7.5. The Bank shall publish the Report on Remuneration of Key functions holders in the reporting financial year on its own web-site online within 15 working days from the date of its approval by the Supervisory Board of the Bank.
8. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ	8. MISCELLANEOUS
8.1. Це Положення, а також зміни та доповнення до нього та/або його оновлені редакції затверджуються Наглядовою радою Банку.	8.1. This Regulation, as well as amendments and alteration hereto and / or its updated versions should be approved by the Supervisory Board of the Bank.
8.2. Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до Положення на засіданні Наглядової ради не рідше одного разу на рік.	8.2. The Bank provides consideration of the expediency of amending the Regulation on a meeting of the Supervisory Board at least once in a year.
8.3. Департамент комплаєнсу, Департамент ризик-контролю, а також Департамент по роботі з персоналом, Головний бухгалтер, Юридичний департамент та Корпоративний секретар попередньо розглядають на узгоджують зміни до цього Положення.	8.3. The Compliance and Risk Management Departments, as well as HR Department, Chief Accountant, Legal Department and Corporate Secretary preliminarily consider and approve the amendments to this Regulation.
8.4. Банк розміщує Положення на власній веб-сторінці протягом 15 робочих днів із дня його затвердження/внесення до нього змін Наглядовою радою Банку, із забезпеченням можливості його перегляду.	8.4. The Bank shall publish the Regulation on its own web-site within 15 working days from the date of its approval/amendment by the Supervisory Board of the Bank, with the possibility of its revision.
8.5. У випадку суперечностей між цим Положенням та застосовним законодавством, переважну силу мають вимоги законодавства.	8.5. In the event of a conflict between this Regulation and the applicable law, the requirements of the law shall prevail.

Додаток 1. Типова форма Звіту про винагороду впливових осіб	Annex 1. Standard form of Report on Remuneration of Key functions holders
_____ Голова Правління Крістіан АНДЕРССОН/ Chairman of the Management Board Kristian ANDERSSON	

Додаток №1 до Положення про винагороду
впливових осіб
АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК”
затвердженого Рішенням Наглядової Ради від 06 березня 2025р. №02

Звіт про винагороду впливових осіб Банку
за _____рік
(затверджено Рішенням Наглядової ради №____ від __ _____2025 року)

Загальна інформація

1. Розмір винагороди впливових осіб Банку встановлюється Наглядовою радою АТ «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» - для впливових осіб, які підпорядковуються (звітують) Наглядовій раді (керівник підрозділу внутрішнього аудиту, головний комплаєнс-менеджер, головний ризик-менеджер, відповідальна особа за проведення фінансового моніторингу в Банку, Корпоративний секретар), а для інших впливових осіб – рішенням Правління, шляхом затвердження умов трудових договорів (контрактів), що укладаються Банком з впливовими особами, затвердження інших внутрішніх документів, які обумовлюють питання винагороди впливових осіб, а також через прийняття Наглядовою радою/Правлінням окремих рішень.
2. Впливовим особам виплачується: фіксована винагорода, встановлена у вигляді посадового окладу та додаткової винагороди, та змінна винагорода, а також відшкодовуються витрати, понесені у зв’язку із виконанням посадових обов’язків. Додаткове пенсійне забезпечення, виплати в разі дострокового виходу на пенсію та винагорода негрошовими інструментами для впливових осіб Банку не передбачено.
3. Порядок визначення та складання Переліку впливових осіб Банку, структура та принципи формування фіксованої та змінної винагороди впливових осіб, критерії оцінки ефективності впливових осіб, а також опис витрат впливових осіб Банку, які вони несуть у зв’язку із виконанням посадових обов’язків та які підлягають відшкодуванню Банком, визначаються Політикою винагороди АТ «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК», а також Положенням про винагороду впливових осіб Банку, затвердженим Рішенням Наглядової ради № 02 від 06 березня 2025 р. та розміщеним на офіційній веб-сторінці Банку за посиланням _____.

Нижче наводиться інформація про суми винагороди, що були нараховані/виплачені впливовим особам Банку за/у попередніх періодах та за результатами звітного _____ року.

№ з/п	*Винагорода*	*За звітний рік*		*За попередній фінансовий рік*
		виплачена	*Нарахована (підлягає виплаті)*	
1	Сума фіксованої винагороди (посадовий оклад)			
2	Сума іншої фіксованої винагороди (додаткова винагорода)			
3	Загальна сума коштів змінної винагороди			
4	Суми виплат, пов’язаних з прийняттям на роботу/звільненням			

№ з/п	Додаткова інформація	Наявність/Відсутність	Примітки (у разі наявності відповідних фактів/заходів/підстав)
1	Підтверджені факти неприйнятної поведінки впливових осіб Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди впливовим особам		
2	Наявність/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення / зменшення /повернення змінної винагороди впливовим особам		

Примітки.

1. Нарахування та виплата фіксованої винагороди у вигляді посадового окладу здійснювалась Банком двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата, що відповідає Положенню про винагороду впливових осіб АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК”..
2. Нарахування та виплата змінної винагороди проведено ___ ____202_ року, тобто протягом шести місяців з дня закінчення року, за який сплачується винагорода, що відповідає Положенню про винагороду впливових осіб АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК”.
3. Факти виявлених Банком порушень умов Положення про винагороду впливових осіб АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК” (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень: _____.
4. Факти використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої впливовим особам сум змінної винагороди: _____
5. Інформація щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій (із зазначенням сум і відсоткових ставок): _____.

При запровадженні системи винагороди впливових осіб зовнішні консультанти не залучалися, комітет з винагороди Банком не створювався. Роль Наглядової ради Банку в процесі запровадження системи винагороди впливових осіб є визначальною та полягає у визначенні винагороди впливовим особам, які підпорядковуються (звітують) Наглядовій раді, затвердженні та щорічного перегляду Політики винагороди Банку, Положення про винагороду впливових осіб АТ «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» та затвердження Звіту про винагороду впливових осіб Банку за відповідний рік. Правління Банку затверджує та оновлює Перелік суттєвих структурних підрозділів та Перелік впливових осіб Банку, а також встановлює рівень винагороди іншим впливовим особам, які не підпорядковані Наглядовій раді.

Голова Правління АТ «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» Нільс Леннарт Крістіан Андерссон

Annex No. 1 to Regulation on remuneration
of Key functions holders
of JSC "SEB CORPORATE BANK"
approved by Decision No. 02 of the Supervisory Board dated March 6, 2025

Report on Remuneration of Bank's Key functions holders
for year _____
(approved by Decision No. ___ of the Supervisory Board dated _____ __ 2025)

General information

1. The amount of remuneration for the Bank's Key functions holders is established by the Supervisory Board of JSC "SEB CORPORATE BANK" – for Key functions holders who are subordinate to (report to) the Supervisory Board (Head of the Internal Audit, Chief Compliance Officer, Chief Risk Officer, AML Responsible Employee, Corporate Secretary), and for other Key functions holders – by decision of the Management Board, by approving the terms of employment agreements (contracts) concluded by the Bank with Key functions holders, approval of other internal documents that determine the issue of remuneration of Key functions holders, as well as by adopting separate decisions by the Supervisory Board/Management Board.
2. Key functions holders are paid: a fixed remuneration established in the form of an official salary and additional remuneration, and variable remuneration, as well as reimbursement of expenses incurred in connection with the performance of official duties. Additional pension benefits, early retirement benefits, and non-cash remuneration for Key functions holders of the Bank are not provided.
3. The procedure for determining and compiling the List of Bank's Key functions holders, the structure and principles of determining fixed and variable remuneration of Key functions holders, the criteria for assessing the effectiveness of Key functions holders, as well as a description of the expenses of Key functions holders of the Bank, which they incur in connection with the performance of their official duties and which are subject to reimbursement by the Bank, are determined by the Remuneration Policy of JSC "SEB CORPORATE BANK", as well as the Regulation on remuneration of Bank's Key functions holders, approved by Decision No. 02 of the Supervisory Board dated March 6, 2025, and posted on the official website of the Bank at the link _____ .

Below is information on the amounts of remuneration that were accrued/paid to Key functions holders of the Bank for/in previous periods and based on the results of the reporting year _____.

Ser. No.	*Remuneration*	*For reporting year*		*For the previous financial year*
		paid	*accrued (payable)*	
1	Amount of fixed remuneration (official salary)			
2	Amount of other fixed remuneration (additional remuneration)			
3	Total variable remuneration			
4	Amounts of payments related to hiring/dismissal			

Ser. No.	Additional information	yes/no	Notes (if relevant facts/measures/reasons are available)
1	Confirmed facts of unacceptable behavior of the Bank's Key functions holders (including those reported confidentially) and measures taken based on the results of the investigation in case of an impact of such facts/measures on the payment of remuneration to Key functions holders		
2	Justified grounds for payment/deferral/reduction/return of variable remuneration to Key functions holders		

Notes.

1. The Bank accrued and paid fixed remuneration in the form of a salary twice a month, with an interval not exceeding sixteen calendar days, and no later than seven days after the end of the period for which the payment was made, in accordance with the Regulation on remuneration of Key functions holders of JSC "SEB CORPORATE BANK".

2. The calculation and payment of variable remuneration was carried out in __ ___ 202 _, i.e. within six months from the end of the year for which the remuneration is paid, which is in accordance with the Regulation on remuneration of Key functions holders of JSC "SEB CORPORATE BANK".
3. Facts of violations of the terms of the Regulation on remuneration of Key functions holders of JSC "SEB CORPORATE BANK" identified by the Bank (if any) and measures applied or decisions taken as a result of such violations: _____.
4. Facts of the Bank's exercise of the right to reduce/cancel/return the amounts of variable remuneration previously paid to Key functions holders: _____
5. Information on the provision by the Bank of loans, credits or guarantees during the reporting financial year (indicating amounts and interest rates): _____ .

When introducing the system of remuneration of Key functions holders, external consultants were not involved, and the Bank did not create a remuneration committee. The role of the Bank's Supervisory Board in the process of implementing the remuneration system for Key functions holders is decisive and consists in determining the remuneration of Key functions holders who report to the Supervisory Board, approving and annually reviewing the Bank's Remuneration Policy, the Regulation on remuneration of Key functions holders of JSC "SEB CORPORATE BANK", and approving the Report on Remuneration of Bank's Key functions holders for the relevant year. The Bank's Management Board shall approve and update the List of Significant Structural Divisions and the List of Bank's Key functions holders, as well as establish the level of remuneration for other Key functions holders who are not subordinate to the Supervisory Board.

Chairman of the Management Board
JSC "SEB CORPORATE BANK" Nils Lennart Kristian Andersson