

ЗАТВЕРДЖЕНО	APPROVED BY
Протокол № 02 Наглядової ради	Minutes No. 02 of the Supervisory Board
від 06 березня 2026 року	dated 06th of March, 2026
ПОЛОЖЕННЯ	REGULATION
про винагороду членів Правління	on Remuneration of the Management Board Members
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА	OF JOINT-STOCK COMPANY
«СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК»	“SEB CORPORATE BANK”
місто Київ	Kyiv
2026	2026

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	1. GENERAL PROVISIONS
<p>1.1. Положення про винагороду членів Правління 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 30.11.2020року (далі – «Постанова»), чинного законодавства України.</p>	<p>1.1. This Regulation on remuneration to the Management Board Members of 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 (hereinafter - the Resolution), other effective provisions of the current legislation of Ukraine.</p>
<p>1.2. Положення визначає основні засади запровадженої в Банку системи винагороди членів Правління Банку, складові винагороди, структуру такої винагороди, критерії визначення розміру та/або порядок розрахунку розміру винагороди, порядок виплати винагороди, інших заохочувальних та компенсаційних виплат членам Правління Банку тощо.</p>	<p>1.2. The Regulation defines the basic principles of the remuneration system of the Bank's Management Board 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 members of the Bank's Management Board.</p>
<p>1.3. Положення затверджується Наглядовою радою Банку та може бути змінене та доповнене лише Наглядовою радою Банку.</p>	<p>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.</p>
2. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ В БАНКУ	2. BASIC PRINCIPLES OF THE REMUNERATION SYSTEM FOR MEMBERS OF THE MANAGEMENT BOARD IN THE BANK
<p>2.1. Система винагороди Членів Правління Банку складається з фіксованої та змінної частини винагороди.</p>	<p>2.1. The remuneration system of the Members of the Management Board of the Bank consists of a fixed and a variable part of the remuneration.</p>
<p>2.2. Фіксована частина винагороди визначається у трудовому контракті у вигляді:</p> <ul style="list-style-type: none"> - посадового окладу (місячна заробітна плата); - додаткової винагороди – доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, трудовим договором (контрактом) та/або рішенням Наглядової ради (в тому числі, затвердженими нею документами), а також заходи негрошового стимулювання. 	<p>2.2. The fixed part of the remuneration is determined in the employment contract in the form of:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 Supervisory Board (including, in documents approved by the Supervisory Board), as well as non-monetary incentives.
<p>2.3. Змінна винагорода є складовою винагороди</p>	<p>2.3. Variable remuneration is a component of the</p>

<p>члена Правління, що не є фіксованою винагородою, та має на меті мотивувати Члена Правління в досягненні ним (нею) найвищої продуктивності та в ефективному виконанні ним (нею) своїх посадових обов'язків, а також є стимулюючим фактором для відповідності діяльності Члена Правління стратегічному плану розвитку Банку та не сприяти прийняттю ним (нею) надмірного ризику.</p>	<p>remuneration of a member of the Management Board, which is not a fixed remuneration, and aims to motivate the Member of the Management Board to achieve the highest productivity and effective performance of his/her duties, and is a stimulating factor for the Member of the Management Board to comply with the Bank's strategic development plan and not to encourage him/her to take excessive risk.</p>
<p>2.4. Система винагороди Членів Правління не включає: 1) додаткового пенсійного забезпечення; 2) виплати в разі дострокового виходу на пенсію; 3) негрошові інструменти.</p>	<p>2.4. Remuneration system of Members of the Management Board does not include: 1) additional pension provision (insurance); 2) payment in case of early retirement; 3) non-monetary instruments.</p>
<p>2.5. Фіксована винагорода. Наглядова Рада Банку встановлює та затверджує Членам Правління Банку фіксовану винагороду.</p>	<p>2.5. Fixed Remuneration. The Supervisory Board of the Bank establishes and approves fixed remuneration (salary).</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>2.5.2. Ключовим критерієм достатності фіксованої винагороди є її відповідність професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності.</p>	<p>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.</p>
<p>2.5.3. Фіксована частина винагороди відповідає рівню професійного досвіду, відповідальності; є гарантованою та має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Правління його (її) функціональних обов'язків.</p>	<p>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 the member of the Management Board his/her functional duties.</p>
<p>2.5.4. Рівень фіксованої винагороди переглядається один раз на рік та затверджується протоколом Наглядової Ради по кожному Члену Правління.</p>	<p>2.5.4. The level of the fixed remuneration is reviewed once a year and approved by the minutes of the Supervisory Board meeting for each Member of the Management Board</p>
<p>2.5.5. При прийнятті рішення Наглядовою Радою Банку про внесення змін щодо виплати фіксованої винагороди Членам Правління Банку, вносяться відповідні зміни до Штатного розпису Банку.</p>	<p>2.5.5. When the decision of the Supervisory Board of the Bank to make changes in the payment of fixed remuneration to the Members of the Management Board of the Bank is made, respective changes are also made to the Staff List of the Bank.</p>
<p>2.5.6. Заходи грошового та/або негрошового стимулювання (програма стимулювання) членів Правління, в рамках фіксованої винагороди, можуть включати: - медичне страхування або компенсацію витрат на медичне страхування;</p>	<p>2.5.6. Within the framework of a fixed remuneration, the following monetary and non-monetary incentives (incentives program) for members of the Management Board may be introduced:</p>

<ul style="list-style-type: none"> - 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 Наглядової ради (в тому числі, затвердженими нею документами). 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 the Supervisory Board (including in the documents approved by the Supervisory Board).
<p>2.6. Змінна винагорода. Наглядова Рада Банку розглядає та затверджує змінну частину винагороди (бонус) Членам Правління Банку 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.</p>	<p>2.6. Variable Remuneration. The Supervisory Board of the Bank considers and approves the variable part of the remuneration (bonus) to the Members of the Management Board 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.</p>
<p>2.6.1. При визначенні розміру змінної частини винагороди Члену Правління Банку, Наглядова Рада бере до уваги робочі завдання кожного Члена Правління Банку, 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 кожного Члена Правління Банку.</p>	<p>2.6.1. While determining the amount of the variable part of the remuneration of a Member of the Management Board, Supervisory Board takes into account the work tasks of each Member of the Management Board, the degree of responsibility and the extent to which the Bank's results are in line with its plans, financial position and other criteria, deemed to be important for conducting evaluation of the work of each Member of the Management Board of the Bank.</p>
<p>2.6.2. Наглядова рада приймає рішення щодо виплати змінної винагороди з урахуванням прийнятих Банком ризиків і результатів прийняття ризиків, фінансового результату діяльності Банку, дотримання вимог щодо достатності капіталу та достатності ліквідності.</p>	<p>2.6.2. The Supervisory Board decides on the payment of variable remuneration, taking into account the risks taken 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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

<p>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) членів Правління, у разі виконання одного з наступних критеріїв:</p>	<p>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 members of the Management Board, if one of the following criteria is met:</p>
<p>1) погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Банку</p>	<p>1) deterioration (negative dynamics) of the Bank's performance indicators;</p>
<p>2) недосягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Банку</p>	<p>2) failure to achieve the planned results of the Bank's activities to a sufficient extent;</p>
<p>3) наявні потенційні ризики у діяльності Банку, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Банку</p>	<p>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;</p>
<p>4) Національний банку України прийняв рішення про віднесення Банку до категорії проблемних; віднесення Банку до категорії неплатоспроможних; відкликання банківської ліцензії та ліквідацію Банку;</p>	<p>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;</p>
<p>5) Член Правління: - 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.</p>	<p>5) a member of the Management Board: - 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.</p>
<p>2.6.6. Змінна винагорода члена Правління за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди члена Правління за цей рік.</p>	<p>2.6.6. The variable remuneration of a member of the Management Board for the relevant financial year may not exceed 100% of the amount of the fixed remuneration of this member of the Management Board for that year.</p>
<p>2.6.7. Рішення щодо визначення, затвердження та виплати змінної частини винагороди членам Правління оформлюється відповідним протоколом Наглядової ради.</p>	<p>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.</p>
<p>2.7. Трудові договори (контракти) з Членами Правління укладаються на строки, визначені рішенням Наглядової ради (безстроково або на певний строк), з урахуванням вимог чинного законодавства України та Статуту Банку. Трудові договори (контракти) не містять окремі умови про виплати зі звільнення.</p>	<p>2.7. Employment agreements (contracts) with the Members of the Management Board shall be concluded for the terms determined in the Supervisory Board's decision (for an indefinite or for a fixed period) taking into account current legislation of Ukraine and the Bank's Charter. Employment agreements (contracts) shall not contain separate conditions on severance payment.</p>
<p>2.8. Банк здійснює компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням трудового договору (контракту) з Членом Правління за ініціативою Наглядової ради у випадках та розмірі визначених чинним законодавством України.</p>	<p>2.8. The Bank shall make compensation payments related to the early termination of the employment agreement (contract) with a member of the Management Board at the initiative of the Bank in cases and in the amount specified by the current legislation of Ukraine.</p>

<p>2.9. Наглядова Рада Банку має право прийняти рішення щодо визначення розміру виплат зі звільненні. У випадку прийняття такого рішення, розмір, строк та інші умови здійснення виплати із звільнення визначаються рішенням Наглядової Ради Банку.</p>	<p>2.9. The Supervisory Board of the Bank shall have the right to decide on the size of the severance payments. 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 Supervisory Board of the Bank.</p>
<p>3. ПОРЯДОК І УМОВИ ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ БАНКУ</p>	<p>3. PROCEDURES AND CONDITIONS OF PAYMENT OF REMUNERATION TO MEMBERS OF THE MANAGEMENT BOARD OF THE BANK</p>
<p>3.1. Фіксована винагорода (посадовий оклад) членам Правління 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.</p>	<p>3.1. Fixed remuneration (official salary) to the members of the Management Board 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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>3.3. Виплата винагороди здійснюється шляхом банківського переказу на рахунок члена Правління після утримання податків відповідно до чинного законодавства України.</p>	<p>3.3. Payment of any remuneration is made by bank transfer to the account of a member of the Management Board after taxes in accordance with the current legislation of Ukraine.</p>
<p>3.4. Виплата винагороди здійснюється на підставі підписаного протоколу Наглядової Ради Банку та Наказу Голови Правління.</p>	<p>3.4. Remuneration is paid on the basis of the signed minutes of the Supervisory Board of the Bank and the Order of the Chairman of the Management Board.</p>
<p>3.5. Для здійснення виплати змінної винагороди членам Правління Банком використовуються окремі аналітичні рахунки внутрішнього бухгалтерського обліку, на яких накопичується 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 Наглядовою радою Банку, з цих рахунків.</p>	<p>3.5. To pay variable remuneration to members of the Management Board, the Bank uses separate analytical accounts of internal accounting, on which the amount of potential 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 the variable remuneration is made from these accounts in the amount approved by the Supervisory Board of the Bank.</p>
<p>3.6. Порядок часткової виплати, відстрочення, скорочення/скасування змінної винагороди (її частини).</p>	<p>3.6. Procedure for partial payment, deferral, reduction/cancellation of variable remuneration (part thereof).</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

<p>3.6.2. Виплата частини змінної винагороди може бути відстрочена на певний період, який визначається Наглядовою Радою. Частина змінної винагороди, яка має бути відстрочена визначається Наглядовою Радою.</p>	<p>3.6.2. Payment of a part of the variable remuneration may be deferred for a certain period as determined by the Supervisory Board. A part of the variable remuneration to be deferred shall be determined by the Supervisory Board.</p>
<p>3.6.3. У випадках та на умовах, передбачених цим Положенням, або трудовим договором (контрактом), або рішенням Наглядової ради, раніше виплачена члену Правління змінна винагорода може бути витребувана у нього (неї) частково або в повному розмірі.</p>	<p>3.6.3. In cases and under the conditions provided for in this Regulation, or by an employment agreement (contract), or by a decision of the Supervisory Board, the variable remuneration previously paid to a member of the Management Board may be claimed from him (her) in part or in full.</p>
<p>3.7. Періодична незалежна зовнішня оцінка виплат винагород членам Правління не проводиться. Незалежна зовнішня оцінка може проводитися за окремим рішенням Наглядової Ради.</p>	<p>3.7. Regular independent external evaluation of remuneration payments to the Members of the Management Board is not performed. An independent external evaluation may be conducted by a separate decision of the Supervisory Board.</p>
<p>4. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ ТА МЕТОДИ ДЛЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ЇХ ВИКОНАННЯ.</p>	<p>4. CRITERIA FOR EVALUATING THE PERFORMANCE OF THE MANAGEMENT BOARD MEMBERS AND METHODS FOR ESTABLISHING THEIR IMPLEMENTATION.</p>
<p>4.1. При встановленні розміру змінної винагороди членам Правління Наглядова рада оцінює роботу кожного члена Правління за такими критеріями:</p>	<p>4.1. When determining the amount of variable remuneration for members of the Management Board, the Supervisory Board evaluates the performance of each member of the Management Board according to the following criteria:</p>
<p>1) Загальні показники діяльності Банку, з урахуванням стратегії Банку та бізнес-планів;</p>	<p>1) General performance indicators of the Bank, taking into account the Bank's strategy and business plans;</p>
<p>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 для членів Правління. Процес PDD включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оцінку результатів роботи та розвитку члена Правління за попередній рік; - Визначення індивідуального плану роботи та розвитку у Performance & Development Plan (PDP); 	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation of the results of work and development of a member of the Management Board for the previous year; - Definition of an individual work and development plan in the Performance & Development Plan (PDP);
<p>3) Результати проведеної Наглядовою радою щорічної оцінки ефективності діяльності Правління Банку загалом та кожного члена Правління Банку зокрема; оцінки відповідності членів Правління Банку кваліфікаційним вимогам, оцінки відповідності колективної</p>	<p>3) Results of the annual assessment of the effectiveness of the Bank's Management Board in general and each member of the Bank's Management Board in particular, conducted by the Supervisory Board; assessment of the compliance of the members of the Management Board of the</p>

<p>придатності Правління Банку розміру Банку, складності, обсягам, видам, характеру здійснюваних Банком операцій, організаційній структурі та профілю ризику Банку;</p>	<p>Bank with the qualification requirements, assessment of the compliance of the collective suitability of the Management Board of the Bank with the size of the Bank, complexity, volumes, types, nature of operations carried out by the Bank, organizational structure and risk profile of the Bank;</p>
<p>4) Індивідуальні результати члена Правління, пов'язані з реалізацією покладеної на нього (неї) певної бізнес-функції, а також особистий внесок члена Правління, наприклад, формування команди професіоналів, мотиваційна робота, покращення корпоративної культури в Банку, лідерство і навчання тощо.</p>	<p>4) Individual results of a member of the Management Board related to performance of a certain business function assigned to him/her, as well as the personal contribution of a member of the Management Board, for example, the formation of a team of professionals, motivational work, improvement of corporate culture in the Bank, leadership and training etc.</p>
<p>5. ОПОДАТКУВАННЯ НАРАХОВАНОЇ СУМИ ВИНАГОРОДИ</p>	<p>5. TAXING OF ACCRUED AMOUNT OF REMUNERATION</p>
<p>5.1. Банк на суму винагороди членам Правління Банку нараховує та утримує відповідно до чинного законодавства України наступні податки (якщо інший розмір податків не встановлений чинним законодавством України на дату виплати):</p>	<p>5.1. The Bank accrues and withholds the following taxes in the amount of remuneration to members of the Management Board 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):</p>
<p>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");</p>	<p>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");</p>
<p>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);</p>	<p>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);</p>
<p>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.16¹ підрозділу 10 розділу XX Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року №2755-VI, із змінами та доповненнями).</p>	<p>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 16¹ subsection 10 section XX of the Tax Code of Ukraine of December 2, 2010 №2755-VI, with changes and additions).</p>
<p>5.1.4. інші податки/платежі/збори, що можуть бути введені/передбачені законодавством України, застосовним до Банку або члена Правління після дати затвердження цього Положення.</p>	<p>5.1.4. other taxes / payments / fees that may be established by the legislation of Ukraine applicable to the Bank or a member of the Management Board after the date of approval of this Regulation.</p>
<p>6. ВІДШКОДУВАННЯ ВИТРАТ ЧЛЕНАМ ПРАВЛІННЯ</p>	<p>6.REIMBURSEMENT OF EXPENSES OF THE MANAGEMENT BOARD MEMBERS</p>

<p>6.1. Компенсація витрат, понесених членом Правління 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.</p>	<p>6.1. Reimbursement of expenses incurred by a member of the Management Board 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.</p>
<p>6.2. Банк оплачує послуги, товари і роботи, які пов'язані та безпосередньо витікають із виконанням членом Правління її (його) обов'язків у відрядженні, під час представництва інтересів Банку, проведення/участі у бізнес-зустрічах чи бізнес-заходах, зокрема, Банк оплачує:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<p>6.2. The Bank pays for services, goods and works that are related to and directly related to the performance by a member of the Management Board of his/her 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>6.3. Компенсація витрат здійснюється на запит відповідного члена Правління, за умови отримання Банком належним чином оформлених документів, які підтверджують можливість оплати Банком на такі цілі або відшкодування понесених членом Правління витрат.</p>	<p>6.3. Reimbursement of expenses is carried out at the request of the relevant member of the Management Board, 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 a member of the Management Board.</p>
<p>7. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ</p>	<p>7. REPORT ON REMUNERATION OF MEMBERS OF THE MANAGEMENT BOARD</p>
<p>7.1. Банк щорічно готує звіт про винагороду членів Правління. Звіт про винагороду членів Правління Банку затверджується Наглядовою радою Банку.</p>	<p>7.1. The Bank annually prepares a report on the remuneration of the members of the Management Board. The Supervisory Board of the Bank shall approve the Report on Remuneration of the members of the Management Board.</p>
<p>7.2. Звіт про винагороду членів Правління Банку обов'язково повинен містити інформацію (яка наводиться в цілому (сукупно) щодо сум винагороди всім членам Правління без деталізації таких сум у розрізі кожного окремого члена) щодо:</p>	<p>7.2. The Report on Remuneration of members of the Management Board of the Bank must contain information (which is given as a whole (in total) in relation to the amounts of remuneration to all members of the Management Board without detailing such amounts in the context of each individual member) in relation to:</p>
<p>1) сум винагороди, які були нараховані/виплачені за/у попередні періоди та/або мають бути виплачені членам Правління за результатами звітного фінансового року (у розрізі фіксованих і змінних складових винагороди);</p>	<p>1) amount of remuneration accrued/paid for/in previous periods and/or payable to members of the Management Board based on results of the reporting financial year (in the context of fixed and variable components of remuneration);</p>
<p>2) строків фактичної та відстроченої (за наявності) виплати винагороди;</p>	<p>2) terms of actual and deferred (if relevant) payment of remuneration;</p>

3) фактів використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої членам Правління 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 the members of the Management Board;
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 членам Правління (із зазначенням сум і відсоткових ставок).	5) granting of loans, credits or guarantees during the reporting financial year to members of the Management Board by the Bank (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 членів Правління додатково має містити (персоніфіковано за кожним окремим членом Правління, узагальнено за відповідний фінансовий рік щодо кількості засідань і присутності/причин відсутності) щодо інформацію щодо:	7.3. The report on the remuneration of the members of the Management Board must additionally contain (personalized for each individual member of the Management Board, summarized for the reporting financial year in terms of the number of meetings and attendance/reasons for absence) regarding information on:
1) фактичної присутності члена Правління на засіданнях Правління та його комітетів, до складу яких такий член Правління входить, або причини його (її) відсутності;	1) actual presence of a member of the Management Board at the meetings of the Management Board and its committees of which such member of the Management Board is a member, or the reasons for his/her absence;
2) підтверджених фактів неприйнятної поведінки члена Правління Банку (уключаючи повідомлені конфіденційним шляхом) і вжитих за результатами розслідування заходів у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління Банку;	2) confirmed facts of unacceptable behavior of a member of the Management Board of the Bank (including those reported confidentially) and measures taken as a result of the investigation if such facts/measures affect the payment of remuneration to a member of the Management Board of the Bank;
3) наявності/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати / відстрочення / зменшення / повернення змінної винагороди члена Правління.	3) presence/absence of reasonable grounds for payment/postponement/reduction/return of variable remuneration of a member of the Management Board.
7.4. Обсяг відомостей про винагороду членів Правління, що оприлюднюються Банком, відповідає обсягу інформації, яка міститься у Звіті про винагороду членів Правління та цьому Положенні.	7.4. The scope of information on remuneration of members of the Management Board published by the Bank corresponds to the amount of information contained in the Report on Remuneration of the Members of the Management Board and this Regulation.
7.5. Банк розміщує Звіт про винагороду, виплачену членам Правління 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 paid to members of the Management Board 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.
7.6. Інформація про затвердження Наглядовою радою Звіту про винагороду членів Правління належить до особливої інформації Банку як емітента цінних паперів та підлягає розкриттю	7.6. Information on approval of the Report on Remuneration of members of the Management Board is considered special information of the Bank as an issuer of securities and shall be disclosed

(опублікуванню) у порядку та у строки, передбачені чинним законодавством України.	(publicized) in a manner and within terms prescribed by current legislation of Ukraine.
7.7. Звіт про винагороду членів Правління включається до Звіту про корпоративне управління, який є частиною Звіту керівництва (Звіту про управління) та розкривається (оприлюднюється) в складі річної інформації Банку як емітента цінних паперів.	7.7. Report on Remuneration of Members of the Management Board shall be included in Corporate Governance Report as a part of Management Report subject to disclosure (publication) as an integral part of annual information of the Bank as an issuer of securities.
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 членів Правління	Annex 1. Standard form of Report on Remuneration of Members of the Management Board
Голова Правління Крістіан АНДЕРССОН/ Chairman of the Management Board Kristian ANDERSSON	

Звіт про винагороду Членів Правління Банку

за _____ рік

(затверджено рішенням Наглядової ради № _____ від _____ 2026 року)

Загальна інформація

1. Розмір винагороди членів Правління Банку встановлюється Наглядовою радою АТ «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» шляхом затвердження умов трудових договорів (контрактів), що укладаються Банком з членами Правління, затвердження інших внутрішніх документів, які обумовлюють питання винагороди членів Правління, а також через прийняття Наглядовою радою окремих рішень.
2. Членам Правління 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 членів Правління Банку не передбачено.
3. Структура та принципи формування фіксованої та змінної винагороди членів Правління, критерії оцінки ефективності членів Правління, а також опис витрат членів Правління 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 членів Правління 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 членам Правління Банку за/у попередні періоди та за результатами звітного _____.

№ 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			

№	Додаткова інформація	ПІБ	ПІБ	ПІБ
---	----------------------	-----	-----	-----

з/п		Члена Правління	Члена Правління	члена Правління
1	Фактична присутність на засіданнях Правління Банку(кількість засідань/присутній) та комітентах Правління, членом яких є член Правління або причини відсутності			
2	Підтверджені факти неприйнятної поведінки члена Правління Банку (включаючи ті, що повідомлені конфіденційним шляхом) та вжиті за результатами розслідування заходи у разі наявності впливу таких фактів/заходів на виплату винагороди члену Правління			
3	Наявність/відсутності обґрунтованих підстав щодо виплати/ відстрочення / зменшення /повернення змінної винагороди члена Правління			

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 членів Правління АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК”.
2. Нарахування та виплата змінної винагороди проведено [REDACTED] 202[REDACTED] року, тобто протягом шести місяців з дня закінчення року, за який сплачується винагорода, що відповідає Положенню про винагороду членів Правління АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК”.
3. Факти виявлених Банком порушень умов Положення про винагороду членів Правління АТ „СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК” (якщо такі були) та застосованих за наслідками таких порушень заходів або прийнятих рішень: [REDACTED].
4. Факти використання Банком права на скорочення/скасування/повернення раніше виплаченої членам Правління сум змінної винагороди: _____
5. Інформація щодо надання Банком протягом звітного фінансового року позик, кредитів або гарантій (із зазначенням сум і відсоткових ставок): [REDACTED].
6. Під участю (присутністю) у засіданнях Правління також слід розуміти участь у прийнятті рішень Правління у процедурі заочного голосування (опитування).

При запровадженні системи винагороди членів Правління зовнішні консультанти не залучалися, комітет з винагороди Банком не створювався. Роль Наглядової ради Банку в процесі запровадження системи винагороди членам Правління є визначальною та полягає у визначенні винагороди членам Правління, затвердженні та щорічного перегляду Положення про винагороду членів Правління АТ «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» та затвердження Звіту про винагороду членів Правління Банку за відповідний рік.

Голова Правління АТ «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК»

Нільс Леннарт Крістіан Андерссон

Report on Remuneration of Bank's Management Board Members
for year [REDACTED]
(approved by Decision No. [REDACTED] of the Supervisory Board dated [REDACTED], 2026)

General information

1. The amount of remuneration for the Bank's Management Board members shall be established by the Supervisory Board of JSC "SEB CORPORATE BANK" by approving the terms of employment agreements (contracts) concluded by the Bank with the Management Board members, approving other internal documents that determine the issue of remuneration for Management Board members, as well as by adopting individual decisions by the Supervisory Board.
2. The Management Board members are paid: fixed remuneration, established in the form of a 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 the Bank's Management Board members are not provided.
3. The structure and principles of forming fixed and variable remuneration of the Management Board members, the criteria for assessing the effectiveness of the Management Board members, as well as a description of the expenses of the Bank's Management Board members, which they incur in connection with the performance of their 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 the Bank's Management Board Members, 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 [REDACTED].

Below is information on the amounts of remuneration that were accrued/paid to the Bank's Management Board members for/in previous periods and based on the results of the reporting [REDACTED].

<i>Ser No.</i>	<i>Remuneration</i>	<i>For reporting year</i>		<i>For the previous financial year</i>
		<i>paid</i>	<i>accrued (payable)</i>	
1	Amount of fixed remuneration (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	Full name Management Board member	Full name Management Board member	Full name Management Board member
1	Actual attendance at meetings of the Bank's Management Board (number of meetings/attendees) and committees of the Management Board of which the Board member is a member or reasons for absence			
2	Confirmed facts of unacceptable behavior of the Bank's Management Board member (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 the Management Board member			
3	Justified grounds for payment/deferral/reduction/return of variable remuneration to the Management Board member are available/not available			

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 Management Board Members 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, in accordance with the Regulation on remuneration of Management Board Members of JSC "SEB CORPORATE BANK".
3. Facts of violations of the terms of the Regulations on remuneration of Management Board Members 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 the Management Board members: _____.
5. Information on the provision by the Bank of loans, credits or guarantees during the reporting financial year (indicating amounts and interest rates): _____.
6. Participation (presence) in Board meetings should also be understood as participation in making decisions by the Board in the absentee voting (poll) procedure.

When introducing the remuneration system for the Management Board members, 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 the Management Board members is decisive and consists in determining the remuneration for the Management Board members, approving and annually reviewing the Regulation on remuneration of Management Board Members of JSC "SEB CORPORATE BANK" and approving the Report on Remuneration of the Bank's Management Board Members for the relevant year.

**Chairman of the Management Board
JSC "SEB CORPORATE BANK"**

Nils Lennart Kristian Andersson