

ЗАТВЕРДЖЕНО	APPROVED BY
Протокол № 02 Наглядової ради	Minutes No. 02 of the Supervisory Board
від 06 березня 2025 року	dated 06 th of March, 2025
ПОЛІТИКА ВІНАГОРОДИ	REMUNERATION POLICY
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА	OF JOINT-STOCK COMPANY
«СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК»	“SEB CORPORATE BANK”
місто Київ	Kyiv
2025	2025

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	1. GENERAL PROVISIONS
<p>1.1. Політика винагороди АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» (далі – «Політика») є внутрішнім документом АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК» (далі – «Банк»), який розроблено відповідно до Статуту АТ «СЕБ КОРПОРАТИВНИЙ БАНК», Положення про Наглядову Раду Банку, інших внутрішніх положень Банку, а також Закону України «Про банки і банківську діяльність», Закону України «Про акціонерні товариства», Закону України «Про оплату праці», Положення про політику винагороди в банку, затвердженого Постановою НБУ №153 від 30.11.2020 року, інших актів чинного законодавства України.</p>	<p>1.1. Remuneration Policy of JOINT-STOCK COMPANY “SEB CORPORATE BANK” (hereinafter – Policy) is the internal document of JOINT-STOCK COMPANY “SEB CORPORATE BANK” (hereinafter – the Bank) developed in accordance with the Charter of JSC “SEB CORPORATE BANK”, Regulation on the Supervisory Board of the Bank, other internal regulations of the Bank, Law of Ukraine “On banks and banking activity”, Law of Ukraine “On joint-stock companies”, Law of Ukraine “On remuneration of labour”, 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.</p>
<p>1.2. Політика є загальним внутрішнім документом Банку, який визначає систему підходів, принципів і способів формування Банком управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) незалежних членів Наглядової ради та членів Правління (надалі разом у тексті – члени органів управління), впливових осіб Банку.</p>	<p>1.2. The Policy is a general internal document of the Bank, which defines the system of approaches, principles and methods of formation by the Bank of managerial decisions in the field of remuneration of independent members of the Supervisory Board and members of the Management Board (hereinafter collectively referred to as - members of management bodies), key functions holders of the Bank.</p>
<p>1.3. Політика не зачіпає питання оплати праці та програми стимулювання інших працівників Банку, яке є предметом регулювання іншого внутрішнього нормативного документу Банку.</p>	<p>1.3. The Policy does not affect the issue of remuneration and incentive program for other employees of the Bank, which is the subject of regulation of another internal regulatory document of the Bank.</p>
<p>1.4. Ґрунтуючись на Політиці винагороди, Банк розробляє і затверджує Положення про винагороду членів Наглядової ради, Положення про винагороду членів Правління, а також Положення про винагороду впливових осіб.</p>	<p>1.4. Based on the Remuneration Policy, the Bank develops and approves the Regulations on Remuneration of members of the Supervisory Board, the Regulations on Remuneration of members of the Management Board, as well as the Regulation on Remuneration of key functions holders.</p>
<p>1.5. Політика затверджується Наглядовою радою Банку та може бути змінена та доповнена лише Наглядовою радою Банку.</p>	<p>1.5. The Policy 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>
<p>2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ В БАНКУ ПОЛІТИКИ ВИНАГОРОДИ</p>	<p>2. BASIC PRINCIPLES OF FORMATION AND FUNCTIONING OF THE BANK'S REMUNERATION POLICY</p>
<p>2.1. Політика винагороди в Банку та її</p>	<p>2.1. The Bank's Remuneration Policy and its</p>

<p>реалізація спрямовані на забезпечення сталого розвитку, узгоджуються зі стратегією Банку, сприяють функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочують до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Банку рівень.</p>	<p>implementation are aimed at ensuring sustainable development, are consistent with the Bank's strategy, promote the functioning of a comprehensive, adequate and effective risk management system, and do not encourage the acceptance of risks that exceed the Bank's acceptable level.</p>
<p>2.2. Політика винагороди в Банку та її реалізація мають гендерно нейтральний характер та базуються на дотриманні принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.</p>	<p>2.2. The Bank's Remuneration Policy and its implementation are gender-neutral and determined taking into account the need to comply with the principle of equal pay for male and female employees for equal work or work of equal value.</p>
<p>2.3. Дана Політика враховує розмір Банку, особливості діяльності Банку, характер і обсяги банківських послуг, профіль ризику Банку, Політику винагороди Групи SEB, дотримання стратегії Банку, виконання бізнес-плану, бюджету та декларації схильності до ризиків.</p>	<p>2.3. This Policy takes into account the size of the Bank, the specifics of the Bank's activities, the nature and scope of banking services, the Bank's risk profile, SEB Group's activities and Remuneration Policy, compliance with the Bank's strategy, implementation of the business plan, budget and risk exposure declaration.</p>
<p>2.4. Розмір фіксованої винагороди визначається таким чином, 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 отримання такої змінної винагороди.</p>	<p>2.4. The amount of the fixed remuneration must be sufficient for the Bank to be able to exercise its right not to pay variable remuneration (including to demand the return of the variable remuneration already paid) if the conditions necessary for receipt of such variable remuneration are not met.</p>
<p>2.5. 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>2.5. 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. 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.</p>	<p>2.6. The 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.</p>
<p>2.7. Наглядова рада Банку 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>2.7. The Supervisory Board of the Bank may decide to pay the variable remuneration partially, postpone its payment, reduce/cancel its payment, return the already paid variable remuneration and set the deadline for such return.</p>

<p>2.8. Рішення про скасування / зменшення / повернення змінної винагороди (як поточної, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди) може бути прийняте, у разі виконання одного з наступних критеріїв:</p>	<p>2.8. A decision to cancel/reduce/return variable remuneration (both current and amounts accrued/paid for/in previous periods) may be made 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 банк 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/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.</p>	<p>5) Member of the Management Board/ key functions holders: - 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>2.9. Змінна винагорода члена Правління/впливової особи за відповідний фінансовий рік не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди такої посадової особи за цей рік.</p>	<p>2.9. The variable remuneration of a member of the Management Board/ key functions holder for the relevant financial year may not exceed 100% of the amount of the fixed remuneration of this official for that year.</p>
<p>2.10. Для здійснення виплати змінної винагороди 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 у затвердженій відповідним органом управління сумі здійснюється з таких рахунків.</p>	<p>2.10. To pay variable remuneration, 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 relevant managing body.</p>
<p>2.11. Банк оприлюднює інформацію про винагороду, виплачену Банком, у вигляді Звітів про винагороду членів Наглядової ради, про</p>	<p>2.11. The Bank publishes information on the remuneration paid by the Bank in the form of Reports on Remuneration of members of the</p>

винагороду членів Правління та про винагороду впливових осіб, які складаються і затверджуються у порядку та з періодичністю, встановлені відповідними положеннями про винагороду. Зміст таких звітів визначається у відповідних положеннях про винагороду та не може бути меншим законодавчо встановленого обсягу. Звіти про винагороду членів Наглядової ради, членів Правління та впливових осіб включаються до річного звіту Банку.	Supervisory Board, on Remuneration of members of the Management Board and on Remuneration of key functions holders, which are drawn up and approved in the manner and at intervals established by the relevant regulations on remuneration. The content of such Reports is determined in the relevant regulations on remuneration and may not contain less information than legally established. Reports on remuneration are included in the Bank's annual report.
3. ТЕРМІНОЛОГІЯ	3. DEFINITIONS
У цій Політиці терміни вживаються у наступному значенні:	In this Policy, the terms shall have the following meanings:
3.1. Винагорода – матеріальна виплата у грошовій формі та/або захід негрошового стимулювання члена органу управління чи впливової особи за виконання покладених на неї (нього) посадових обов'язків, яка включає фіксовані та/або змінні складові винагороди.	3.1. Remuneration is a material payment in cash and/or a measure of non-monetary incentives to a member of a management body or an key functions holder for the performance of his/her official duties, which includes fixed and/or variable components of remuneration.
3.2. Виплати зі звільнення – компенсаційні виплати, пов'язані з достроковим розірванням договору з членом органу управління або впливовою особою та можливими обмеженнями щодо його (її) діяльності після припинення його (її) повноважень (якщо такі виплати передбачені договором або рішенням Наглядової ради).	3.2. Severance payments are compensation payments related to the early termination of an agreement with a member of a management body or a key functions holder and possible restrictions on his/her activities after the termination of his/her powers (if such payments are provided for in the agreement or in the Supervisory Board decision).
3.3. Змінна винагорода – складова винагороди члена органу управління чи впливової особи, яка не є фіксованою винагородою.	3.3. Variable remuneration is a component of the remuneration of a member of a management body or a key functions holder, which is not a fixed remuneration.
3.4. Впливова особа – це особа, професійна діяльність якої має значний вплив на профіль ризику Банку, крім члена органу управління.	3.4. Key functions holder is a person whose professional activities have a significant impact on the Bank's risk profile, other than a member of the management body.
3.5. 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	3.5. Group 1 Key functions holders – employees who are directly subordinate (reporting) to the Supervisory Board, namely Head of the Internal Audit Unit, Chief Compliance Officer, Chief Risk Officer, Responsible Person for financial monitoring in the Bank, Corporate Secretary.
3.6. Впливові особи 2 групи – інші працівники, що не підпорядковуються (звітують) Наглядовій раді Банку.	3.6. Group 2 Key functions holders - other employees who are not subordinate (reporting) to the Bank's Supervisory Board.
3.7. Програма стимулювання – заходи грошового та/або не грошового стимулювання на підставі заздалегідь визначених критеріїв, є одним з компонентів фіксованої винагороди і	3.7. Incentive program – monetary and/or non-monetary incentive measures based on predetermined criteria, is one of the components of fixed remuneration and may include a social

може включати соціальний пакет або пільги в грошовій/не грошовій формі.	package or benefits in monetary/non-monetary form.
3.8. Фіксована винагорода – складова винагороди члена органу управління, впливової особи, яка: ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях; має наперед визначений розмір відповідно до умов договору, або Штатного розпису Банку; відображає відповідний рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності; не залежить від результатів діяльності Банку; може бути переглянута шляхом внесення змін до договору або перегляду відповідно до законодавства України; не може бути зменшена, призупинена або скасована Банком; має прозорі та зрозумілі умови визначення, нарахування та виплати; має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом органу управління, впливовою особою його (її) функцій у Банку; не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.	3.8. Fixed remuneration is a component of the remuneration of a member of management body, a Key functions holder, which: is based on predetermined criteria; has a predetermined amount in accordance with the terms of the agreement or the Bank's Staff List; reflects the appropriate level of professional experience and organizational responsibility; does not depend on the results of the Bank's activities; may be revised by amending the contract or revising in accordance with the legislation of Ukraine; cannot be reduced, suspended or cancelled by the Bank; has transparent and understandable conditions for determining, accruing and paying; has a permanent nature of payment during the entire period of performance by a member of the management body, a Key functions holder of his/her functions in the Bank; does not encourage the acceptance of risks that are not acceptable under normal circumstances.
3.9. Підрозділ контролю – Департамент комплаєнсу, Напрямок ризиків, Управління внутрішнього аудиту Банку.	3.9. Control Unit – Compliance Unit, Risks Division, Internal Audit Unit of the Bank.
3.10. Підрозділ першої лінії захисту – бізнес-підрозділи та підрозділи підтримки діяльності Банку, які є самостійними підрозділами та не входять у склад інших підрозділів Банку.	3.10. First line of defense unit – business units and support Bank activities units which are independent divisions and are not part of other divisions or units of the Bank.
Інші терміни, що вживаються у Політиці, використовуються у значеннях, наведених у актах чинного законодавства України.	Other terms and definitions used in the Policy are used in the meanings given in the acts of the current legislation of Ukraine.
4. ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ НАГЛЯДОВОЇ РАДИ	5. REMUNERATION OF THE SUPERVISORY BOARD MEMBERS
4.1. Даний розділ Політики визначає загальні засади та процедури винагороди членам Наглядової ради. Детально система винагороди членів Наглядової ради описано у Положенні про винагороду членів Наглядової ради, яке затверджується Акціонером Банку.	4.1. This section of Policy defines the general principles and procedures for remuneration to members of the Supervisory Board. The remuneration system for members of the Supervisory Board is described in detail in the Regulation on Remuneration of Members of the Supervisory Board, which is approved by the Bank's Shareholder.
4.2. Банк виплачує винагороду тільки незалежним членам (директорам) Наглядової ради.	4.2. The Bank pays remuneration only to independent members (directors) of the Supervisory Board.
4.3. Розмір винагороди має відповідати рівню професійного досвіду, визначеним функціональним обов'язкам та рівню відповідальності членів наглядової ради. Винагорода має бути розумно обґрунтованою, має відповідати довгостроковим інтересам та забезпечувати стабільність розвитку Банку в	4.3. The amount of remuneration should correspond to the level of professional experience, defined functional responsibilities and the level of responsibility of the members of the supervisory board. The remuneration must be reasonably justified, meet the long-term interests and ensure the stability of the Bank's

довгостроковій перспективі, узгоджуватись із розміром, профілем ризику, та іншими особливостями діяльності Банку.	development in the long term, be consistent with the size, risk profile, and other features of the Bank's activities.
4.4. Розмір та порядок сплати фіксованої винагороди визначається умовами укладених з такими незалежними членами цивільно-правових договорів. Умови таких договорів затверджуються Акціонером Банку.	4.4. The amount and procedure for payment of fixed remuneration shall be determined by the terms and conditions of civil law contracts concluded with such independent members. The terms and conditions of such agreements shall be approved by the Bank's Shareholder.
4.5. Банк не виплачує членам Наглядової ради змінну винагороду, не застосовує програму стимулювання, інші заохочувальні та компенсаційні заходи, додаткове пенсійне забезпечення (страхування), не здійснює виплату винагороди негрошовими інструментами.	4.5. The Bank does not pay variable remuneration to members of the Supervisory Board, does not apply an incentive program, other incentive and compensation measures, additional pension provision (insurance), and does not pay remuneration in non-monetary instruments.
4.6. Фіксована винагорода за виконання членом Наглядової ради своїх обов'язків сплачується з періодичністю та у спосіб, встановлений Положенням про винагороду членів Наглядової ради та договором.	4.6. Fixed remuneration for the performance of duties by a member of the Supervisory Board is paid at intervals and in the manner established by the Regulation on Remuneration of members of the Supervisory Board and the agreement.
4.7. Членам Наглядової ради також відшкодовуються витрати, понесені у зв'язку з виконання ними своїх посадових обов'язків. Приблизний перелік таких витрат та спосіб їх компенсації визначений Положенням про винагороду членів Наглядової ради.	4.7. Members of the Supervisory Board are also reimbursed for expenses incurred in connection with the performance of their official duties. An approximate list of such expenses and the method of their compensation are determined by the Regulation on the remuneration of members of the Supervisory Board.
4.8. Акціонер може прийняти рішення про виплату зі звільнення у разі дострокового припинення договору з членом Наглядової ради.	4.8. Shareholder may decide on severance payment in the event of early termination of the contract with a member of the Supervisory Board.
4.9. Банк щороку складає, затверджує та оприлюднює Звіт про винагороду членів Наглядової ради, який містить інформацію про суми виплаченої та нарахованої, але не виплаченої винагороди членам Наглядової ради, та містить іншу додатку інформацію за звітний фінансовий рік. Зміст та форма звіту встановлюється Положенням про винагороду членів Наглядової ради. Звіт підлягає розміщенню на офіційному веб-сайті Банку протягом 15 робочих днів з дня його затвердження Акціонером.	4.9. The Bank annually prepares, approves and publishes the Report on Remuneration of the members of the Supervisory Board, which contains information on the amounts of remuneration paid and accrued, but not paid, to the members of the Supervisory Board, and contains other additional information for the reporting financial year. The content and form of the report are established by the Regulation on Remuneration of members of the Supervisory Board. The report shall be posted on the Bank's official website within 15 business days from the date of its approval by the Shareholder.
5. ВИНАГОРОДА ЧЛЕНІВ ПРАВЛІННЯ	5. REMUNERATION OF THE MANAGEMENT BOARD MEMBERS
5.1. Даний розділ Політики визначає загальні засади та процедури винагороди членам Правління. Детально система винагороди членів Правління описано у Положенні про винагороду членів Правління, яке затверджується Наглядовою радою Банку.	5.1. This section of Policy defines the general principles and procedures for remuneration of members of the Management Board. The remuneration system for members of the Management Board is described in detail in the Regulation on Remuneration of Management

	Board members, which is approved by the Supervisory Board of the Bank.
5.2. Розмір винагороди членів Правління визначається Наглядовою радою Банку.	5.2. The amount of remuneration of the members of the Management Board is determined by the Supervisory Board of the Bank.
5.3. З кожним членом Правління укладається трудовий договір (контракт), умови якого затверджуються Наглядовою радою.	5.3. An employment agreement (contract) is concluded with each member of the Management Board, the terms of which are approved by the Supervisory Board.
5.4. Винагорода члена Правління має бути розумно обґрунтованою з огляду на розмір, організаційну структуру, особливості діяльності Банку, характер й обсяг банківських та інших фінансових послуг, профіль ризику Банку, декларацію схильності до ризиків Банку, фінансовий стан Банку та інших особливостей Банку.	5.4. The remuneration of a member of the Management Board must be reasonably justified taking into account the size, organizational structure, features of the Bank's activities, the nature and scope of banking and other financial services, the Bank's risk profile, the Bank's declaration of risk exposure, the Bank's financial condition and other features of the Bank.
5.5. Винагорода членів Правління складається із фіксованої та змінної винагороди. Система винагороди членів Правління не включає: 1) додаткового пенсійного забезпечення; 2) виплати в разі дострокового виходу на пенсію; 3) негрошові інструменти.	5.5. The remuneration of the members of the Management Board consists of fixed and variable remuneration. The remuneration system for members of the Management Board does not include: 1) additional pension provision; 2) payments in case of early retirement; 3) non-monetary instruments.
5.6. Фіксована винагорода складається з: - базової винагороди (посадовий оклад (місячна заробітна плата)), яка підлягає виплаті за виконання посадових обов'язків; - додаткової винагороди (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, трудовим договором (контрактом) та/або рішенням Наглядової ради, а також заходи негрошового стимулювання).	5.6. The fixed remuneration consists of: - basic remuneration (official salary (monthly salary)), which is payable for the performance of official duties; - additional remuneration (surcharges, allowances, guarantee and compensation payments provided for by applicable law, employment agreement (contract) and/or decision of the Supervisory Board, as well as non-monetary incentive measures).
5.7. Посадовий оклад виплачується членам Правління у порядку та в строки, як визначено у Положенні про винагороду членів Правління Банку.	5.7. The official salary is paid to the members of the Management Board in the manner and within the terms specified in the Regulation on the remuneration of members of the Management Board of the Bank.
5.8. Додаткові винагороди (доплати, надбавки, інші грошові виплати, бенефіти, програма негрошового стимулювання) можуть мати як колективні (для всіх працівників Банку), так і індивідуальний характер (визначений для члена Правління). Колективні бенефіти спрямовані на благополуччя всіх працівників та можуть включати медичне страхування, додаткове харчування (наприклад, фрукти і солодощі, чай, кава) та ін. Бенефіти можуть встановлюватися члену Правління індивідуально, наприклад, надання	5.8. Additional remuneration (surcharges, allowances, other monetary payments, benefits or incentive program) can be both collective (for all employees of the Bank) and individual (determined for a member of the Management Board). Collective benefits are aimed at the well-being of all employees and may include health insurance, additional food (e.g. fruits and sweets, tea, coffee), etc. Benefits can be set for a member of the Management Board individually, for example, the provision of a company car, housing, etc.

службового автомобілю, забезпечення житлом та ін.	
5.9. Наглядова Рада Банку розглядає та затверджує за підсумками роботи за рік 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 в Банку.	5.9. The Supervisory Board of the Bank reviews and approves based on the results of work for the year the variable part of the remuneration (bonus) for the members of the Management Board of the Bank on the recommendation of the Chairman of the Management Board, taking into account the decision of SEB Group to determine the amount of remuneration based on the results of work for the year, the requirements of the Regulation on salary and remuneration in the Bank.
5.10. 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 стану Банку та іншим критеріям, що розглядаються як важливі, під час проведення оцінки роботи кожного члена Правління Банку.	5.10. When determining the amount of the variable part of the remuneration of a Member of the Management Board of the Bank, the Supervisory Board takes into account the work tasks of each Member of the Management Board of the Bank, the degree of responsibility and the extent to which the results of the Bank's work correspond to the planned results, the financial position of the Bank and other criteria considered important when evaluating the work of each member of the Management Board of the Bank.
5.11. Рішення щодо виплати змінної винагороди та строків її виплати приймаються Наглядовою радою.	5.11. Decisions on the payment of variable remuneration and the timing of its payment are made by the Supervisory Board.
5.12. Членам Правління також відшкодовуються витрати, понесені у зв'язку з виконання ними своїх посадових обов'язків. Приблизний перелік таких витрат та спосіб їх компенсації визначений Положенням про винагороду членів Правління.	5.12. Members of the Management Board are also reimbursed for expenses incurred in connection with the performance of their official duties. An approximate list of such expenses and the method of their compensation are determined by the Regulations on Remuneration of members of the Management Board.
5.13. Трудовий договір (контракт) з членом Правління не передбачає виплату виплат зі звільнення, однак 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.	5.13. An employment agreement (contract) with a member of the Management Board does not provide for severance payment, but the Supervisory Board of the Bank has the right to decide on the determination of the amount of such payments. If such a decision is made, the amount, term and other conditions for the payment of dismissal are determined by the decision of the Supervisory Board of the Bank.
5.14. Банк щороку складає, затверджує та оприлюднює Звіт про винагороду членів Правління, який містить інформацію про суми виплаченої та нарахованої, але невикплаченої винагороди членам Правління, та містить іншу додатку інформацію за звітний фінансовий рік. Зміст та форма звіту встановлюється Положенням про винагороду членів Правління. Звіт підлягає розміщенню на офіційному веб-	5.14. The Bank annually prepares, approves and publishes the Report on Remuneration of the members of the Management Board, which contains information on the amounts of remuneration paid and accrued, but unpaid to the members of the Management Board, and contains other additional information for the reporting financial year. The content and form of the report are established by the Regulations on Remuneration of members of the Management

сайті Банку протягом 15 робочих днів з дня його затвердження Наглядовою радою.	Board. The report shall be posted on the Bank's official website within 15 business days from the date of its approval by the Supervisory Board.
6. ВІНАГОРОДА ВПЛИВОВИХ ОСІБ	6. REMUNERATION OF KEY FUNCTIONS HOLDERS
6.1. Даний розділ Політики визначає загальні засади та процедури винагороди впливовим особам. Детально система винагороди впливових осіб описана у Положенні про винагороду впливових осіб, яке затверджується Наглядовою радою Банку.	6.1. This section of Policy defines the general principles and procedures for rewarding Key functions holders. The system of remuneration of a Key functions holders is described in detail in the Regulation on remuneration of Key functions holders, which is approved by the Supervisory Board of the Bank.
6.2. Система винагороди впливових осіб Банку складається з фіксованої та змінної частини винагороди. Система винагороди впливових осіб не включає: 1) додаткового пенсійного забезпечення (страхування); 2) виплати в разі дострокового виходу на пенсію; 3) негрошові інструменти.	6.2. The Bank's remuneration system for Key functions holders consists of a fixed and variable part of the remuneration. Key functions holders' remuneration system does not include: 1) additional pension provision (insurance); 2) payments in case of early retirement; 3) non-monetary instruments.
6.3. Фіксована винагорода складається з: - базової винагороди (посадовий оклад (місячна заробітна плата)), яка підлягає виплаті за виконання посадових обов'язків - додаткової винагороди (доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, трудовим договором (контрактом) та/або рішенням Наглядової ради/Правління, а також заходи негрошового стимулювання).	6.3. Fixed remuneration consists of: - basic remuneration (official salary (monthly salary)), which is payable for the performance of official duties; - additional remuneration (surcharges, allowances, guarantee and compensation payments provided for by applicable law, employment agreement (contract) and/or decision of the Supervisory Board/the Management Board, as well as non-monetary incentive measures).
6.4. Посадовий оклад виплачується впливовим особам у порядку та в строки, як визначено у Положенні про винагороду впливових осіб Банку.	6.4. The official salary is paid to Key functions holders in the manner and within the terms specified in the Regulation on Remuneration of Key functions holders of the Bank.
6.5. Наглядова Рада Банку встановлює та затверджує впливовим особам 1 групи фіксовану винагороду. Правління встановлює фіксовану винагороду впливовим особам 2 групи.	6.5. The Supervisory Board of the Bank establishes and approves fixed remuneration for Group 1 Key functions holders. The Management Board sets a fixed remuneration for Group 2 Key functions holders.
6.6. Наглядова Рада Банку розглядає та затверджує за підсумками роботи за рік змінну частину винагороди (бонус) впливовим особам 1 групи, а Правління – впливовим особам 2 групи, 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 в Банку.	6.6. The Supervisory Board of the Bank reviews and approves based on the results of work for the year the variable part of the remuneration (bonus) for Group 1 Key functions holders, and the Management Board – for Group 2 Key functions holders, upon the recommendation of the Chairman of the Management Board, taking into account the decision of SEB Group to determine the amount of remuneration based on the results of work for the year, the requirements of the Regulation on salary and remuneration in the Bank.

<p>6.7. Рішення щодо визначення, затвердження та виплати змінної частини винагороди оформлюється відповідним протоколом Наглядової ради – для впливових осіб 1 групи, протоколом Правління – для впливових осіб 2 групи.</p>	<p>6.7. The decision to determine, approve and pay the variable part of the remuneration is formalized in the relevant minutes of the Supervisory Board – for Group 1 Key functions holders, and by the minutes of the Management Board – for Group 2 Key functions holders.</p>
<p>6.8. Впливовим особам також відшкодовуються витрати, понесені у зв'язку з виконання ними своїх посадових обов'язків. Приблизний перелік таких витрат та спосіб їх компенсації визначений Положенням про винагороду впливових осіб.</p>	<p>6.8. Key functions holders are also reimbursed for expenses incurred in connection with the performance of their official duties. An approximate list of such expenses and the method of their compensation are determined by the Regulation on Remuneration of Key functions holders.</p>
<p>6.9. Трудовий договір (контракт) або цивільно-правовий договір із впливовою особою не передбачає виплату виплат зі звільнення, однак Наглядова Рада/Правління 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/Правління.</p>	<p>6.9. An employment agreement (contract) or a civil law contract with a Key functions holder does not provide for severance payment, but the Supervisory Board/Management Board of the Bank has the right to decide on the determination of such payments. If such a decision is made, the amount, term and other conditions for the payment are determined by the decision of the Supervisory Board/Management Board.</p>
<p>6.10. Банк щороку складає, затверджує та оприлюднює Звіт про винагороду впливових осіб, який містить інформацію про суми виплаченої та нарахованої, але невикраченої винагороди впливовим особам, та містить іншу додатку інформацію за звітний фінансовий рік. Зміст та форма звіту встановлюється Положенням про винагороду впливових осіб. Звіт підлягає розміщенню на офіційному веб-сайті Банку протягом 15 робочих днів з дня його затвердження Наглядовою радою.</p>	<p>6.10. The Bank annually prepares, approves and publishes the Report on Remuneration of the Key functions holders, which contains information on the amounts of remuneration paid and accrued, but not paid to the Key functions holders, and contains other additional information for the reporting financial year. The content and form of the report are established by the Regulations on Remuneration of Key functions holders. The report shall be posted on the Bank's official website within 15 business days from the date of its approval by the Supervisory Board.</p>
<p style="text-align: center;">7. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ І ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПЕРЕЛІКУ ВПЛИВОВИХ ОСІБ БАНКУ</p>	<p style="text-align: center;">7. PROCEDURE FOR COMPILING AND APPROVING THE LIST OF KEY FUNCTIONS HOLDERS OF THE BANK</p>
<p>7.1. Відповідальним органом управління Банку за визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку (впливових осіб) та суттєвих структурних підрозділів Банку є Правління Банку.</p>	<p>7.1. The Management Board of the Bank is responsible for determining the persons whose professional activities have a significant impact on the Bank's risk profile (Key functions holders) and significant structural units of the Bank.</p>
<p>7.2. Перелік впливових осіб та Перелік суттєвих структурних підрозділів затверджується рішенням Правління Банку за поданням Департаменту по роботі з персоналом.</p>	<p>7.2. List of Key functions holders and List of significant structural units are approved by the decision of the Bank's Management Board on the proposal of the HR Department.</p>
<p>7.3. Правління має забезпечити перегляд Переліку впливових осіб та Переліку суттєвих структурних підрозділів не рідше одного разу на рік.</p>	<p>7.3. The Management Board shall ensure that List of Key functions holders and List of Significant Structural Units are reviewed at least once a year.</p>

7.4. Банк письмово повідомляє Акціонеру, Наглядовій раді (не рідше одного разу на рік) та Національному банку України (не рідше одного разу на рік та за вимогою) про визначення осіб, професійна діяльність яких має значний вплив на профіль ризику Банку, та їх Перелік. Відповідальною особою за направлення повідомлення і інформації є Корпоративний секретар Банку.	7.4. The Bank shall notify the Shareholder and the Supervisory Board (at least once a year) and the National Bank of Ukraine (at least once a year and upon request) in writing of the identification of persons whose professional activities have a significant impact on the Bank's risk profile, and their List. The person responsible for sending the notification and information is the Corporate Secretary of the Bank.
7.5. Перелік є банківською таємницею та конфіденційною інформацією Банку і надається (направляється) Національному банку України з дотриманням відповідних вимог законодавства України та внутрішніх документів Банку.	7.5. The List shall be banking secrecy and confidential information of the Bank and shall be provided (sent) to the National Bank of Ukraine in compliance with the relevant requirements of the legislation of Ukraine and internal documents of the Bank.
7.6. Банк включає до Переліку впливових осіб працівників (посадових осіб), які відповідають хоча б одному з якісних та/або кількісних критеріїв, визначених цією Політикою.	7.6. The Bank includes in the List of Key functions holders employees (officials) who meet at least one of the qualitative and/or quantitative criteria defined by this Policy.
7.7. Основні якісні критерії визначення впливових осіб:	7.7. Main qualitative criteria for identifying Key functions holders:
1) керівник підрозділу контролю	1) head of control unit
2) керівник суттєвого структурного підрозділу	2) head of Significant Structural Unit
3) головний бухгалтер та/або керівник підрозділу, що відповідає за формування облікової політики Банку	3) Chief Accountant and/or Head of the division responsible for the formation of the Bank's accounting policy
4) виконує наступну функцію (обіймає посаду):	4) performs the following function (holds official position):
- керівник підрозділу, який виконує юридичний супровід діяльності Банку	- Head of the division responsible for legal support of Bank's activity
- керівник підрозділу, який виконує функцію фінансового планування, включаючи оподаткування та бюджетування	- Head of the department that performs the function of financial planning, including taxation and budgeting
- керівник підрозділу, який виконує функцію економічного аналізу	- Head of the department that performs the function of economic analysis
- керівник підрозділу, який відповідає за запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму, та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення	- Head of the unit responsible for preventing and combating the legalization (laundering) of proceeds from crime, the financing of terrorism, and the financing of the proliferation of weapons of mass destruction
- керівник підрозділу з управління персоналом	- Head of Human Resources Department
- керівник підрозділу з розробки та/або впровадження політики оплати праці та винагороди	- Head of the department for the development and/or implementation of the remuneration and remuneration policy
- керівник підрозділу, що відповідає за супровід інформаційних технологій	- Head of the department responsible for information technology support
- керівник підрозділу забезпечення інформаційної безпеки	- Head of Information Security Unit

5) член Комітету Банку із запровадження нових продуктів	5) member of the Bank's New Products Introduction Committee
6) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1-5 цього пункту Політики.	6) for more than three months performs the duties of the employee specified in subclauses 1-5 of this clause of the Policy.
7.8. Додаткові якісні критерії визначення впливових осіб:	7.8. Additional qualitative criteria for identifying Key functions holders:
1) має право на суттєву винагороду за/у попередній фінансовий рік за умови одночасного виконання таких вимог:	1) is entitled to substantial remuneration for/in the previous financial year, subject to the simultaneous fulfillment of the following requirements:
- сукупний розмір нарахованої / виплаченої працівнику за/у попередній фінансовий рік винагороди дорівнює або перевищує суму, еквівалентну 70000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату(и) здійснення нарахування / виплати (виплат), та дорівнює або перевищує середній розмір сукупної (фіксованої та змінної) винагороди, нарахованої/виплаченої за/у відповідний рік членам органів управління банку;	- the total amount of remuneration accrued/paid to the employee for/in the previous financial year is equal to or exceeds the amount equivalent to EUR 70,000 at the official exchange rate of UAH to foreign currencies established by the National Bank on the date(s) of accrual/payment(s), and is equal to or exceeds the average amount of aggregate (fixed and variable) remuneration accrued/paid for/paid to/in the relevant year to members of the bank's management bodies;
- здійснює свою професійну діяльність у межах суттєвого структурного підрозділу і така діяльність належить до виду, що має значний вплив на профіль ризику такого підрозділу;	- carries out its professional activity within a Significant Structural Unit and such activity belongs to the type that has a significant impact on the risk profile of such unit;
2) керівник підрозділу першої лінії захисту;	2) head of the first line of defense unit;
3) член відповідного комітету з правом голосу, відповідального за прийняття суттєвих видів ризиків;	3) member (with voting right) of the relevant committee responsible for taking significant risks;
4) має повноваження приймати, затверджувати рішення, накладати заборону (вето) на рішення щодо укладення угоди про здійснення активної операції, якій притаманний кредитний ризик, якщо сукупні активи за такою операцією дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:	4) has the authority to adopt, approve decisions, impose a prohibition (veto) on decisions to enter into an agreement on the implementation of an active transaction, which is inherent in credit risk, if the total assets of such a transaction are equal to or greater than at least one of the following two values:
- 0,5% капіталу 1 рівня Банку;	- 0.5% of the Bank's 1st level capital;
- еквівалента 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату прийняття, затвердження відповідного рішення або накладення на нього заборони (вето);	- the equivalent of EUR 1,000,000 at the official exchange rate of UAH to foreign currencies set by the National Bank on the date of adoption, approval or prohibition (veto) of the relevant decision;
5) член комітету, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 4 цього пункту Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;	5) member of committee that has the authority to make, approve the decisions specified in subclause 4 of this clause of the Policy, or impose a prohibition (veto) on such decisions;
6) має повноваження приймати, затверджувати рішення щодо операцій з	6) has the authority to make, approve decisions on transactions with instruments held in the

інструментами, які утримуються в торговій книзі, на суму, що дорівнює або перевищує 0,5% від капіталу 1 рівня Банку, або накладати заборону (вето) на такі рішення;	trading book for an amount equal to or exceeding 0.5% of the 1 st level capital of the Bank, or to impose a ban (veto) on such decisions;
7) є членом комітету, який має повноваження приймати, затверджувати рішення, зазначені в підпункті 6 цього пункту Політики, або накладати заборону (вето) на такі рішення;	7) member of committee that has the authority to make, approve the decisions specified in subclause 6 of this clause of the Policy, or impose a prohibition (veto) on such decisions;
8) впливає на групу працівників, які самостійно мають повноваження від імені Банку укладати угоди щодо активних операцій, якщо сукупні активи за такими операціями дорівнюють або є більшими хоча б однієї з таких двох величин:	8) affects a group of employees who independently have the authority to enter into agreements on active transactions on behalf of the Bank, if the total assets for such transactions are equal to or exceed at least one of the following two values:
- 0,5% капіталу 1 рівня Банку;	- 0.5% of the Bank's 1 st level capital;
- еквівалента 1000000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату укладення відповідної угоди.	- the equivalent of EUR 1,000,000 at the official exchange rate of UAH to foreign currencies set by the National Bank on the date of entering relevant agreement;
9) понад три місяці виконує обов'язки за посадою працівника, зазначеного в підпунктах 1-8 цього пункту Політики.	9) for more than three months performs the duties of an employee specified in subclause 1-6 of this clause of the Policy.
7.9. Кількісні критерії визначення впливових осіб:	7.9. Quantitative criteria for identifying Key functions holders:
1) нарахування/виплата працівникові за/у попередній фінансовий рік винагороди на суму, яка дорівнює або більше суми, еквівалентної 100000 євро за офіційним курсом гривні до іноземних валют, установленим Національним банком на дату здійснення нарахування / виплати.	1) accrual/payment of remuneration to an employee for/in the previous financial year in the amount equal to or exceeding the amount equivalent to EUR 100,000 at the official exchange rate of UAH to foreign currencies established by the National Bank on the date of accrual/payment.
7.10. Перелік суттєвих структурних підрозділів визначається, затверджується та переглядається Банком, беручи до уваги: профіль ризику структурного підрозділу; (з 01/01/2025 року) величину капіталу, визначену Банком як доступна для покриття всіх суттєвих ризиків (доступний внутрішній капітал за економічною перспективою); лімітах ризику структурного підрозділу (бізнес-лінії); показниках ризику та ефективності, що використовуються банком для ідентифікації, управління та моніторингу ризиків суттєвих структурних підрозділів.	7.10. List of Significant Structural Units shall be determined, approved and reviewed by the Bank, taking into account: the risk profile of the structural unit; (from 01/01/2025) the amount of capital determined by the Bank as available to cover all significant risks (available domestic capital from an economic perspective); risk limits of a structural unit (business line); risk and performance indicators used by the bank to identify, manage and monitor the risks of significant structural units.
7.11. Банк уключає до Переліку суттєвих структурних підрозділів підрозділ, який відповідає хоча б одному з таких критеріїв:	7.11. The Bank shall include in the List of Significant Structural Units a unit that meets at least one of the following criteria:
- (з 01/01/2025 року) сукупна величина всіх суттєвих ризиків, що генеруються діяльністю підрозділу, становить 2% та більше від величини доступного внутрішнього капіталу за економічною перспективою;	- (from 01/01/2025) the aggregate value of all significant risks generated by the unit's activities is 2% or more of the amount of available internal capital from an economic perspective;

<p>- відповідає за основний напрям діяльності та/або за надання супровідних послуг, які формують істотні джерела доходу та/або прибутку Банку (величина доходів/прибутку, отримана за відповідним напрямом, становить 5% та більше від величини доходів/прибутків Банку за попередній фінансовий рік згідно з фінансовою звітністю, перевіреною суб'єктом аудиторської діяльності в установленому законодавством України порядку).</p>	<p>- is responsible for the main direction of activity and/or for the provision of related services that form significant sources of income and/or profit of the Bank (the amount of income/profit received in the relevant area is 5% or more of the amount of income/profit of the Bank for the previous financial year according to the financial statements audited by the audit entity in accordance with the procedure established by the legislation of Ukraine).</p>
<p>8. ОПОДАТКУВАННЯ НАРАХОВАНОЇ СУМИ ВИНАГОРОДИ</p>	<p>8. TAXING OF ACCRUED AMOUNT OF REMUNERATION</p>
<p>8.1. Банк на суму винагороди нараховує та утримує відповідно до чинного законодавства України наступні податки (якщо інший розмір податків не встановлений чинним законодавством України на дату виплати):</p>	<p>8.1. The Bank accrues and withholds the following taxes in the amount of remuneration 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>8.1.1. єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі 22% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки податку після дати затвердження цієї Політики (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>8.1.1. 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 Policy (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>8.1.2. податок на доходи фізичних осіб у розмірі 18% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки податку після дати затвердження цієї Політики (п. 167.1 ст. 167 Податкового кодексу України від 02 грудня 2010 року №2755-VI, із змінами та доповненнями);</p>	<p>8.1.2. 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 Policy (paragraph 167.1 of Article 167 of the Tax Code of Ukraine of December 2, 2010 №2755-VI, as amended);</p>
<p>8.1.3. військовий збір у розмірі 5% або у іншому розмірі, у випадку зміни ставки збору після дати затвердження цієї Політики (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>8.1.3. 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 Policy (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>8.1.4. інші податки/платежі/збори, що можуть бути введені/передбачені законодавством України, застосовним до Банку або посадової особи Банку після дати затвердження цієї Політики.</p>	<p>8.1.4. other taxes / payments / fees that may be established by the legislation of Ukraine applicable to the Bank or the Bank's official after the date of approval of this Policy.</p>
<p>9. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ</p>	<p>9. MISCELLANEOUS</p>
<p>9.1. Ця Політика, а також зміни та доповнення до неї та/або його оновлені редакції затверджуються Наглядовою радою Банку.</p>	<p>9.1. This Policy, as well as amendments and alteration hereto and / or its updated versions should be approved by the Supervisory Board of the Bank.</p>
<p>9.2. Банк забезпечує розгляд питання щодо доцільності внесення змін до Політики на</p>	<p>9.2. The Bank provides consideration of the expediency of amending the Policy on a meeting</p>

засіданні Наглядової ради не рідше одного разу на рік.	of the Supervisory Board at least once in a year.
9.3. Департаменти комплаєнсу та управління ризиками, а також Департамент по роботі з персоналом, Головний бухгалтер, Юридичний департамент та Корпоративний секретар попередньо розглядають та узгоджують зміни до цієї Політики.	9.3. 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 Policy.
9.4. У випадку суперечностей між цією Політикою та застосовним законодавством, переважну силу мають вимоги законодавства.	9.5. In the event of a conflict between this Policy and applicable law, the requirements of the law shall prevail.
Голова Правління Крістіан АНДЕРССОН/ Chairman of the Management Board Kristian ANDERSSON <hr style="width: 20%; margin: auto;"/>	