

Звіт про результати діяльності**Комітету Наглядової ради АТ «ПУМБ» з питань винагород та призначень за 2025 рік**

У період з 01.01.2025 р. по 24.07.2025 р. Комітет з питань винагород та призначень (далі – Комітет) функціонував у складі, призначеному рішенням Наглядової ради від 21.11.2023 р. (Протокол № 415) у кількості 3 членів, а саме:

1. Кетрін Елізабет Енн Сталкер, Голова комітету, незалежний директор;
2. Дугадко Анна Олександрівна, член комітету; член Наглядової ради;
3. Міхов Валентин Любомиров, член комітету, Голова Наглядової ради, незалежний директор.

Відповідно до рішення Наглядової ради від 25.07.2025 р. (Протокол № 446) у зв'язку з обранням нового складу Наглядової ради з 25.07.2025 р. членами Комітету з питань винагород та призначень призначено:

1. Кетрін Елізабет Енн Сталкер, Голова комітету, незалежний директор;
2. Дугадко Анна Олександрівна, член комітету, член Наглядової ради;
3. Міхов Валентин Любомирович, член комітету, Голова Наглядової ради, незалежний директор.

Протягом 2025 року функції та повноваження Комітету визначалися Положенням про колегіальний орган «Комітет з питань винагород та призначень Наглядової ради АТ «ПУМБ», у редакціях, затверджених рішенням Ради Банку від 19.04.2022 (Протокол № 385) та від 24.04.2025 (Протокол № 441). Чинна редакція Положення розміщена на корпоративному веб-сайті Банку за посиланням: <https://about.pumb.ua/management/supervisory-board>.

В рамках функцій, покладених Радою Банку, Комітет протягом року розглядав і надавав рекомендації Раді з питань ефективності та плінності персоналу, формування кадрової політики щодо відбору висококваліфікованих керівників Банку, розробки принципів і критеріїв визначення розміру винагород і компенсацій, що виплачуються керівникам та іншим особам, які здійснюють контрольні функції, формування преміального фонду тощо.

Протягом 2025 року Комітет провів 7 засідань, з яких 5 чергових і 2 позачергових:

- 18.02.2025
- 23.04.2025
- 30.06.2025
- 25.07.2025
- 29.07.2025
- 15.10.2025
- 15.12.2025

Усі засідання Комітету проходили у повному складі членів Комітету та за присутності Секретаря Комітету. Усі рішення Комітету приймалися за наявності кворуму і є легітимними.

З усіх питань рішення приймалися одностайним голосуванням.

Рішення Комітету приймалися з таких основних питань:

1. На початку року Комітет розглядав питання, пов'язані з виконанням цілей членами Правління Банку за 2024 рік. За результатами оцінки діяльності були узгоджені розміри змінної винагороди членів Правління

за підсумками 2024 року та визначені розміри бонусу для виплати у 2025 році. Крім того, Комітет вивчив висновки CRO та CCO щодо виконання критеріїв сталого розвитку, необхідних для прийняття рішення про виплату змінної винагороди.

2. Комітет приділяв особливу увагу питанням винагороди окремих посадових осіб Банку. Були розглянуті результати виконання їх цілей і узгоджені розміри змінної винагороди за 2024 рік. Комітет затвердив розмір змінної винагороди (її частини) Впливовим особам на 2025 рік. Додатково були узгоджені загальнобанківські цілі на 2025 рік, індивідуальні цілі членів Правління, а також визначені корпоративні цілі на 2026 рік і корпоративні KPI з урахуванням затвердженої стратегії Банку.

3. Комітет розглянув низку питань, пов'язаних з корпоративним управлінням, включаючи обрання Секретаря Комітету, складу Комітетів Наглядової ради та розподіл повноважень між її членами. Також були розглянуті звіти з оцінки ефективності діяльності та професійної придатності Правління та Наглядової ради за 2024 рік, а також результати щорічної оцінки відповідності членів органів управління та керівників Банку вимогам НБУ. Додатково обговорювалася підготовка зустрічей Наглядової ради з керівниками, включеними до кадрового резерву на посади членів Правління.

4. Комітет регулярно розглядав питання, пов'язані з плинністю персоналу Банку, а також показники плинності ключового персоналу, проводив аналіз причин плинності, пропонував рішення щодо її зниження та підвищення рівня лояльності персоналу.

5. У фокусі уваги Комітету були питання, пов'язані з особливостями роботи з персоналом у деяких вертикалях Банку, таких як маркетинг і корпоративний бізнес. Комітет зазначив, що в маркетингу ключовими завданнями були швидке формування digital-команди та підтримка довіри і залученості, тоді як у корпоративному бізнесі основний акцент зроблено на утриманні співробітників, розвитку кар'єрних можливостей, кадрового резерву та вдосконаленні CRM. Також розглядалося питання про затвердження змін в організаційній структурі вертикалі корпоративного бізнесу.

6. Комітет розглядав питання про продовження контрактів наступних членів Правління Банку: Костюченко Т. В., Єрьоменко Ф. Є. та Поліщука Д. І.

7. Протягом року Комітет розглядав підходи до перегляду заробітної плати персоналу Банку на 2025 рік, а також підходи до аналізу системи винагороди для членів Правління та керівників рівня В-1. Комітет ознайомився з підсумками перегляду заробітної плати, з урахуванням результатів фокусних груп персоналу, розглядав питання зміни рівня фіксованої винагороди членів Правління та надав відповідні рекомендації Наглядовій раді.

Комітет також вивчав принципи розрахунку фонду преміювання співробітників Банку за підсумками 2025 року та підходи до формування фонду преміювання на наступний рік. Крім того, Комітет розглядав метрики ефективності персоналу, які використовуються для подальшого розвитку системи мотивації та вдосконалення підходів до управління винагородами.

8. У ході своєї роботи Комітет розглядав різні види Звітів за 2024 рік, а також регулярно розглядав і затверджував внутрішні нормативні документи, які відносяться до зони його компетенції. Особливу увагу в 2025 році Комітет приділяв розгляду нормативних документів, спрямованих на реалізацію Постанови НБУ № 189. Також в рамках реалізації Постанови НБУ № 189 Комітет розглядав список впливових осіб Банку і рекомендував Наглядовій раді відсоток співвідношення фіксованої та змінної частини винагороди впливових осіб на 2025 рік.

9. До переліку питань, розглянутих Комітетом у 2025 році, входили, зокрема, питання, пов'язані з ціннісною пропозицією (EVP) бренду роботодавця ПУМБ, а також результатами дослідження рівня задоволеності персоналу та індексу eNPS. Комітет був поінформований про сильні сторони ціннісної пропозиції роботодавця, ключові виклики в підборі персоналу та ознайомлений з динамікою показника eNPS з подальшим моніторингом показника і підготовкою плану заходів щодо його поліпшення на 2026 рік.

10. За підсумками підбиття результатів річної діяльності Комітет затвердив план роботи на 2026 рік.

Голова Комітету
Секретар Комітету

Кетрін Сталкер
Ірина Карасьова