

ЗАТВЕРДЖЕНО

**Протоколом
засідання Наглядової ради
АТ «Оператор ринку»
від 20.03.2023 № 5**

ПОЛОЖЕННЯ

**Про винагороду працівників системи внутрішнього контролю
акціонерного товариства «Оператор ринку»**

Київ 2023

Зміст

1. Загальні положення	3
2. Склад винагороди	3
3. Фіксована винагорода	4
4. Змінна винагорода	5
5. Заклучні положення	6

1. Загальні положення

1.1. Це Положення про винагороду працівників системи внутрішнього контролю акціонерного товариства «Оператор ринку» (далі – Положення) розроблено з метою встановлення єдиних підходів та принципів оплати праці працівників системи внутрішнього контролю акціонерного товариства «Оператор ринку» (далі – Товариство).

1.2. Положення розроблено з урахуванням вимог Закону України «Про акціонерні товариства», Закону України «Про управління об'єктами державної власності», Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», Кодексу законів про працю України, Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 30 грудня 2021 року № 1291 «Про затвердження Стандарту № 4 «Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Організація та функціонування системи внутрішнього контролю в професійних учасниках, які не належать до підприємств, що становлять суспільний інтерес та до системно важливих професійних учасників», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 28 лютого 2022 року за № 263/37599, Статуту акціонерного товариства «Оператор ринку» (далі – Статут) та інших внутрішніх положень / внутрішніх документів Товариства.

1.3. Положення регулює порядок призначення та виплати винагороди посадових осіб системи внутрішнього контролю Товариства.

1.4. Встановлена цим Положенням система винагороди має на меті забезпечення ефективного корпоративного управління та управління ризиками, досягнення визначених Статутом та затверджених Стратегічним планом стратегічних цілей Товариства, реалізацію бізнес-стратегії Товариства.

1.5. Винагорода працівникам системи внутрішнього контролю виплачується у національній валюті України – гривні шляхом безготівкового перерахування коштів на їх відкриті у банку поточні рахунки, у тому числі з використанням електронних платіжних засобів.

2. Склад та розмір винагороди

2.1. При визначенні підходів до встановлення та виплати винагороди працівникам системи внутрішнього контролю враховуються наступні критерії:

- компетенція працівника;
- складність та умови виконуваної роботи;
- важливість поставлених перед ним завдань;
- професійно-ділові якості працівника;
- результати праці працівника та фактичне виконання ним вимог внутрішніх положень / внутрішніх документів Товариства;
- оцінка виконання поставлених цілей, завдань та якість виконання прийнятих рішень;
- результати аудиту ефективності підсистеми внутрішнього контролю, функціонування якої забезпечує такий працівник;

- відповідність працівника кваліфікаційним вимогам щодо професійної придатності та ділової репутації;
- рівень відповідальності працівника за результати своєї діяльності;
- виконання працівником планових показників результативності (ефективності);
- інші критерії, визначені внутрішніми положеннями / внутрішніми документами Товариства.

2.2. З метою мотивування працівників системи внутрішнього контролю для цілей забезпечення довготермінового стабільного розвитку Товариства, винагорода включає у себе наступні складові:

1) фіксована – є сталою, не має прямого зв'язку з результатами або ефективністю діяльності працівника системи внутрішнього контролю та відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності працівника з огляду на його функціональні обов'язки, визначені посадовими інструкціями та/або іншими внутрішніми положеннями / внутрішніми документами Товариства;

2) змінна – пов'язана з результатами виконання працівником системи внутрішнього контролю своїх функціональних обов'язків, визначених посадовими інструкціями та/або іншими внутрішніми положеннями / внутрішніми документами Товариства, та ефективністю його діяльності.

2.3. У складі винагороди працівників системи внутрішнього контролю має переважати фіксована складова винагороди.

2.4. Розмір винагороди працівника системи внутрішнього контролю не пов'язаний з результатами діяльності Товариства, не залежить від ефективності роботи підрозділів, які є об'єктом його контролю, та формується у порядку, передбаченому цим Положенням, трудовим договором, укладеним з таким працівником (далі – трудовий договір), та чинним законодавством України, таким чином, щоб забезпечити його незалежність та неупередженість рішень.

2.5. Розмір винагороди працівника системи внутрішнього контролю встановлюється Наглядовою радою на підставі норм цього Положення та визначається у трудовому договорі. Умови трудового договору затверджуються Наглядовою радою Товариства.

2.6. Оцінка результативності (ефективності) роботи працівника системи внутрішнього контролю здійснюється на основі критеріїв, передбачених пунктом 2.1 цієї глави.

3. Фіксована винагорода

3.1. Фіксована винагорода працівника системи внутрішнього контролю визначається у трудовому договорі та відображає його щоденне навантаження та відповідальність, враховує рівень освіти, знань та навичок, стаж роботи та професійний досвід, обсяг та складність обов'язків, передбачених внутрішніми положеннями / внутрішніми документами Товариства та посадовими інструкціями. Фіксована винагорода виплачується працівнику за фактично відпрацьований час.

3.2. Фіксована винагорода працівника системи внутрішнього контролю становить основну заробітну плату, встановлену у вигляді посадового окладу, визначеного у трудовому договорі. Основна заробітна плата включає нарахування за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, посадових обов'язків), є гарантованою та не залежить від фінансових результатів Товариства та досягнення ним своїх цілей.

Працівникам системи внутрішнього контролю встановлюється фіксована винагорода, яка прирівнюється до мінімального місячного (посадового) окладу у розрахункових коефіцієнтах посади начальника департаменту товариства відповідно до порядку організації оплати праці працівникам АТ «Оператор ринку», визначеного колективним договором товариства.

3.3. Фіксована винагорода працівника системи внутрішнього контролю не може бути зменшена без наявності змін істотних умов праці, виплачена із обмежувальною або відкладальною умовою.

3.4. Розмір фіксованої винагороди працівника системи внутрішнього контролю повинен бути достатньо високим, щоб забезпечити можливість зменшення змінної складової винагороди до нуля.

4. Змінна винагорода

4.1. До складу змінної винагороди працівника системи внутрішнього контролю входять:

- 1) премія за підсумками роботи за квартал;
- 2) премія за підсумками роботи за рік.

4.2. Розмір премій працівників системи внутрішнього контролю встановлюється у відсотках до посадового окладу або у фіксованій сумі.

4.3. Призначення та виплата змінної складової винагороди базуються на результатах роботи та ефективності діяльності працівника системи внутрішнього контролю. Розмір премій, зокрема, залежить від результатів оцінки відповідності діяльності працівника системи внутрішнього контролю, вимогам сталої ефективності та належного управління ризиками своєї діяльності та визначається на підставі виконання працівником планових показників результативності (ефективності), затверджених Наглядовою радою.

Планові показники результативності (ефективності) працівника системи внутрішнього контролю щоквартально затверджуються Наглядовою радою за пропозицією такого працівника, з урахуванням висновків Комітету з питань аудиту, управління ризиками та комплаєнсу АТ «Оператор ринку».

Про виконання планових показників результативності (ефективності) працівник системи внутрішнього контролю щоквартально звітує перед Наглядовою радою. За наслідком розгляду такого звіту Наглядова рада приймає рішення про виплату премії за підсумками роботи за квартал у розмірі, визначеному трудовим договором.

Премія за підсумками роботи за рік може бути виплачена працівнику за рішенням Наглядової ради.

5. ЗВІТ ПРО ВИНАГОРОДУ

5.1. За результатами кожного фінансового року Товариства складається звіт про винагороду відповідного працівника системи внутрішнього контролю, який попередньо розглядається комітетами Наглядової ради та виноситься для затвердження Наглядовою радою.

5.2. Звіт про винагороду працівника системи внутрішнього контролю Товариства має надавати інформацію щодо винагороди, отриманої працівником (а також фіксовані та змінні її складові) за звітний фінансовий рік, і щодо особливостей застосовування політики винагороди у попередньому фінансовому році.

6. Заклучні положення

6.1. Це Положення набирає чинності з дня його затвердження Наглядовою радою.

6.2. Це Положення не рідше ніж один раз на рік переглядається Наглядовою радою на підставі пропозицій Комітету Наглядової ради з питань визначення винагороди посадовим особам АТ «Оператор ринку» та з питань призначень Наглядової ради акціонерного товариства «Оператор ринку» (далі – Комітет з винагород та призначень). При проведенні перегляду цього Положення Наглядова рада оцінює чи це Положення та процеси, пов'язані з його виконанням:

1) застосовуються у спосіб, що передбачався при його розробці (зокрема, відповідають бізнес-плану (бізнес-стратегії) Товариства);

2) відповідають вимогам законодавства про ринки капіталу та організовані товарні ринки, стандартів, правил, інших внутрішніх документів саморегулювальної організації, членом якої є Товариство, правил організованого ринку, учасником якого є Товариство;

3) не перешкоджають виконанню Товариством ліцензійних умов, правил та пруденційних нормативів професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках.

У разі виявлення за результатами оцінки цього Положення та/або процесів, пов'язаних з його виконанням, що це Положення або процеси не застосовуються (не організовані) у спосіб, що передбачався при їх розробці, не відповідають вимогам, передбаченим цим Положенням, або перешкоджають виконанню Товариством пруденційних нормативів професійної діяльності, Комітет з винагород та призначень розробляє заходи з виправлення таких недоліків, передає їх на затвердження Наглядовій раді, а також здійснює моніторинг виконання плану заходів.

6.3. Наглядова рада за участю менеджера з управління ризиками та комплаєнсу та/або керівника відповідного підрозділу опрацьовує інформацію з питань визначення належного ризик-орієнтованого підходу до вимірювання результативності (ефективності), включаючи апостеріорні заходи управління ризиком, а також оцінки впливу структури змінної складової винагороди на підсистему управління ризиками Товариства.

Менеджер з управління з ризиками та комплаєнсу та/або керівник відповідного підрозділу перевіряє та оцінює дані щодо апріорного та апостеріорного управління ризиками при призначенні винагороди.

Менеджер з управління з ризиками та комплаєнсу та/або керівник відповідного підрозділу повинен запрошуватись для участі у засіданнях Комітету з винагород та призначень при розгляді цих питань.

6.4. Менеджер з управління ризиками та комплаєнсу аналізує вплив цього Положення на виконання Товариством вимог законодавства про ринки капіталу та організовані товарні ринки, стандартів, правил, інших внутрішніх документів саморегулювальної організації, членом якої є Товариство, правил організованого ринку, учасником якого є Товариство, внутрішніх правил та процедур, зокрема положення про управління ризиками Товариства, та в порядку та формі, встановлених політикою (положенням) про організацію контролю, звітує органам управління Товариства про усі виявлені комплаєнс-ризиків та випадки невідповідності вимогам таких актів, стандартів, вимог та процедур. Такі звіти повинні аналізуватись Наглядовою радою при прийнятті рішень щодо затвердження, перегляду цього Положення та здійсненні контролю за дотриманням його вимог.

6.5. Наглядова рада забезпечує, щоб кожен конфлікт інтересів, що виникає у зв'язку з переглядом цього Положення, призначенням та/або виплатою винагороди, був виявлений та належним чином повідомлений наглядовій раді та виконавчому органу менеджером з ризику та комплаєнсу та менеджером з внутрішнього аудиту. У разі виявлення конфлікту інтересів посадові особи повинні повідомити про виявлені конфлікти інтересів Наглядовій раді. Наглядова рада і виконавчий орган вживають визначених чинним законодавством України заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів або організації пом'якшення його наслідків.

6.6. Товариство щорічно в період до 1 квітня проводить оцінку, в ході якої визначає осіб, чия діяльність може мати істотний вплив на його профіль ризиків (ідентифікований персонал). Проведення оцінки є невід'ємною складовою процесу призначення та виплати винагороди працівникам системи внутрішнього контролю та здійснюється відповідно до затвердженого Товариством порядку та вимог чинного законодавства України.

6.7. Порядок компенсації витрат, понесених працівниками системи внутрішнього контролю у зв'язку із виконанням ними своїх функцій, встановлюються Наглядовою радою.

6.8. Контроль за дотриманням вимог цього Положення здійснюється Наглядовою радою через Комітет з винагород та призначень.