

ЗАТВЕРДЖЕНО

**Рішенням Наглядової ради
АТ «Оператор ринку»
від 11 квітня 2025
(протокол № 05/2025)**

**ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду працівників системи внутрішнього контролю
Акціонерного товариства «Оператор ринку»**

Київ 2025

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. Це Положення розроблено з урахуванням вимог законів України «Про акціонерні товариства», «Про управління об'єктами державної власності», «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», Кодексу законів про працю України, Стандарту № 4 «Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків, затвердженого рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 30 грудня 2021 року № 1291 «Про затвердження. 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), Колективного договору АТ «Оператор ринку» на 2023 – 2033 роки (далі – колективний договір) та інших внутрішніх положень/внутрішніх документів Товариства із дотриманням принципів щодо визначення винагород працівникам передбачених рекомендаціями ОЕСР.

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

1.4. Це Положення регулює порядок призначення та виплати винагороди працівникам системи внутрішнього контролю Товариства.

1.5. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам системи внутрішнього контролю здійснюються відповідно до умов додатків 8 та 13 колективного договору Товариства та пунктів 3.4.14, 3.6.3 та 3.6.12 розділу III Колективного договору.

На працівників системи внутрішнього контролю не розповсюджується дія Положення про порядок виплати працівникам АТ «Оператор ринку» щомісячної надбавки за стаж роботи в електроенергетиці, що є додатком 4 до Колективного договору в частині виплати надбавки, Положення про преміювання працівників АТ «Оператор ринку» за основні результати виробничо-господарської діяльності, що є додатком 5 до Колективного договору, Положенням про виплату працівникам АТ «Оператор ринку» винагороди за підсумками роботи за рік, що є додатком 6 до Колективного договору, Положення про надання працівникам АТ «Оператор ринку» одноразової матеріальної допомоги на оздоровлення, що є додатком 7 до Колективного договору, а також не встановлюються та виплачується надбавка за високі досягнення у праці, що встановлена Порядком організації оплати праці працівників АТ «Оператор ринку», що є додатком 3 до Колективного договору.

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/організаційно-розпорядчих документів Товариства;
- оцінка виконання поставлених цілей, завдань та якості виконання прийнятих рішень;
- результати аудиту ефективності підсистеми внутрішнього контролю, функціонування якої забезпечує такий працівник;
- рівень відповідальності працівника за результати своєї діяльності;
- виконання працівником планових показників результативності (ефективності);
- інші критерії, визначені внутрішніми положеннями/внутрішніми документами Товариства та/або рішеннями наглядової ради та її Комітетів.

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

1) основна винагорода (посадовий оклад) – є сталим відображає рівень організаційної відповідальності працівника з огляду на його функціональні обов'язки, визначені посадовою інструкцією та/або організаційно-розпорядчими документами Товариства;

2) додаткова винагорода (премія) – пов'язана з результатами виконання працівником системи внутрішнього контролю планових показників результативності (ефективності) визначених наглядовою радою, своїх функціональних обов'язків, визначених посадовою інструкцією та/або організаційно-розпорядчими документами Товариства, та ефективністю його діяльності.

2.3. Максимально можливий розмір видатків на відповідний рік для виплати винагороди працівникам системи внутрішнього контролю ($PВ^{макс}$), що може бути включений до бюджету наглядової ради, на відповідний рік розраховується за формулою

$$PВ^{макс} = (ПО * М + ДВ) * n2,$$

де ПО – розміру місячного посадового окладу менеджера у Товаристві, розрахованого шляхом множення коефіцієнтів міжпосадових співвідношень, на місячний оклад працівника АТ «Оператор ринку», який виконує некваліфіковану роботу, а саме множення коефіцієнту 13,5 на 176,4% прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого відповідно до Закону України «Про державний бюджет України» на відповідний рік;

М = 12 – кількість місяців за які виплачуватиметься винагорода у відповідному році;

ДВ – додаткова винагорода, максимальне значення якої становить ПО*12 місяців;

n2 – кількість працівників системи внутрішнього контролю,2.

2.4. Наглядова рада приймає рішення про розмір винагороди працівника системи внутрішнього контролю виходячи із максимально можливого розміру видатків на відповідний рік, розрахованого відповідно до пункту 2.3 цього Положення.

Під час визначення розміру винагороди наглядова рада враховує рекомендацій ОЕСР щодо структурування заробітної плати та застосовує принцип розподілу основної і додаткової винагороди у співвідношенні близькому до 70% на 30%, де 70 % – основна винагорода, а 30 % додаткова винагорода, розмір якої за рік не може перевищувати трьох основних винагород.

Розмір додаткової винагороди, що може підлягати виплаті за результатами року за рішенням наглядової ради з урахуванням пункту 6.5 цієї глави та не може перевищувати 3 (трьох) посадових окладів відповідного працівника системи внутрішнього контролю.

До рішення наглядової ради про встановлення розміру щомісячної винагороди додається відповідне обґрунтування та розрахунки.

Винагорода виплачується за фактично відпрацьований час.

2.5. 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.

2.6. Соціально побутові пільги передбачені додатком 8 до Колективного договору виплачуються Товариством за відповідним рішенням наглядової ради за заявою працівника системи внутрішнього контролю, якщо такі виплати потребують відповідної заяви або за рішенням наглядової ради.

2.7. У разі, якщо Працівниками системи внутрішнього контролю не повністю відпрацьовано місячну розрахункову тривалість робочого часу, обчислення винагороди здійснюється за фактично відпрацьований час у поточному місяці.

2.8. Посадовий оклад працівника системи внутрішнього контролю не може бути зменшений без наявності змін істотних умов праці, виплачений із обмежувальною або відкладальною умовою.

2.9. Призначення та виплата додаткової винагороди (премії) за результатами року базується на результатах роботи та ефективності діяльності працівника системи внутрішнього контролю. Розмір премії, 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 квартальні показники результативності (ефективності) працівника системи внутрішнього контролю щоквартально затверджуються наглядовою радою за пропозицією такого працівника, до початку відповідного кварталу, з урахуванням висновків Комітету з питань аудиту, управління ризиками та комплаєнсу АТ «Оператор ринку». Про виконання планових квартальних показників результативності (ефективності) працівник системи внутрішнього контролю щоквартально звітує перед наглядовою радою.

Планові річні показники результативності (ефективності) працівника системи внутрішнього контролю щорічно затверджуються наглядовою радою за пропозицією такого працівника, до початку відповідного року, з урахуванням висновків Комітету з питань аудиту, управління ризиками та комплаєнсу наглядової ради.

Про виконання планових річних показників результативності (ефективності) працівник системи внутрішнього контролю щорічно звітує перед наглядовою радою. За наслідком розгляду такого звіту наглядова рада може прийняти рішення про виплату премії за підсумками роботи за рік у розмірі до 3 (трьох) посадових окладів визначених у трудовому договорі та передбачених цим Положенням.

3. Порядок виплати винагороди

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

3.2. Винагорода працівникам системи внутрішнього контролю виплачується регулярно в робочі дні, два рази на місяць:

за першу половину місяця у розмірі не менше 55% розміру посадового окладу, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку розміру винагороди працівника системи внутрішнього контролю (фактично відпрацьований час за першу половину місяця вважається з 01 по 15 число включно поточного місяця) – 21-ого числа поточного місяця;

за другу половину місяця (остаточний розрахунок) – 6-ого числа наступного місяця.

У випадку якщо день виплати винагороди припадає на вихідний день, тоді оплата здійснюється в останній робочий день, який передує такому вихідному дню.

4. Звіт про винагороду

4.1. За результатами кожного фінансового року Товариства працівник системи внутрішнього контролю складає проєкт звіту про винагороду, який попередньо розглядається комітетами наглядової ради та виноситься для затвердження Наглядовою радою.

4.2. Звіт про винагороду працівника системи внутрішнього контролю Товариства має надавати інформацію щодо винагороди, отриманої працівником (зокрема посадовий оклад та премія) за звітний фінансовий рік, і щодо особливостей застосування політики винагороди у попередньому фінансовому році.

5. Заключні положення

5.1. Це Положення набирає чинності з дня його затвердження наглядовою радою.

5.2. Це Положення переглядається не рідше ніж один раз на рік 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 перегляді 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.

5.3. 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), 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 повинен запрошуватись для участі у засіданнях Комітету з винагород та призначень при розгляді цих питань.

5.4. Менеджер з управління ризиками та комплаєнсу аналізує вплив цього Положення на виконання Товариством вимог законодавства, що регулює діяльність акціонерних товариств.

5.5. Товариство щорічно в період до 1 квітня проводить оцінку, у 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.

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

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