

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Наглядовою радою

ПАТ «Центренерго»

протокол №19 від «02» вересня 2019 р.

**Голова Наглядової ради**

..... О. П. Провоторов

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про винагороду членів Дирекції**  
**ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА**  
**«ЦЕНТРЕНЕРГО»**

## Зміст

1.	Загальні положення.....	3
2.	Склад винагороди.....	3
3.	Посадовий оклад.....	5
4.	Надбавки та доплати.....	5
5.	Премія.....	6
6.	Матеріальна винагорода.....	9
7.	Інші компенсації.....	9
8.	Особливості комбінування складових винагороди.....	10
9.	Заключні положення.....	11

## 1. Загальні положення

1.1. Це Положення про винагороду членів Дирекції Публічного акціонерного товариства «Центренерго» (далі по тексту – Положення) розроблене з метою встановлення єдиних підходів та принципів оплати праці осіб, що входять до складу колегіального виконавчого органу (далі по тексту – Дирекція) Публічного акціонерного товариства «Центренерго» (далі по тексту – Товариства).

1.2. Положення розроблене з урахуванням вимог Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці», постанови Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» від 19 травня 1999 року №859 (далі по тексту – Постанова), Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку «Про затвердження Вимог до положення про винагороду та звіту про винагороду членів наглядової ради та виконавчого органу акціонерного товариства» від 25 вересня 2018 року № 659 та Статуту Товариства.

1.3. Цим Положенням встановлюються основні принципи формування політики винагород членів Дирекції за виконання ними своїх повноважень та обов'язків на займаних посадах, порядок встановлення та визначення розміру їх винагороди, порядок і строки виплати цих винагород, їх зміни та/або скасування.

1.4. Це Положення спрямоване на стимулювання результативної та ефективної діяльності членів Дирекції на своїх посадах з метою сприяння Товариству в досягненні своєї бізнес-стратегії, прибутковості, довгостроковим інтересам і стабільності, забезпечення захисту інтересів акціонерів Товариства.

## 2. Склад винагороди

2.1. Дирекція є колегіальним органом управління Товариства. Особи, що входять до складу Дирекції – члени Дирекції є посадовими особами Товариства. Генеральний директор очолює Дирекцію та є керівником Товариства.

2.2. Члени Дирекції перебувають у трудових відносинах з Товариством та мають право на оплату своєї праці. Оплата праці членів Дирекції здійснюється шляхом виплати їм винагороди, умови та розмір якої визначаються контрактом, що укладається з відповідним членом Дирекції в момент його обрання (призначення), з урахуванням особливостей, встановлених цим Положенням.

2.3. Рішення про визначення розміру винагороди членам Дирекції попередньо розглядається комітетом Наглядової ради з питань визначення винагороди посадовим особам товариства та призначень і затверджується Наглядовою радою.

2.4. Винагорода членам Дирекції виплачується у національній валюті України шляхом безготівкового перерахування коштів на їх поточні рахунки.

2.5. З метою мотивування членів Дирекції для цілей забезпечення довготермінового стабільного розвитку Товариства, винагорода може включати в себе наступні складові:

2.5.1. Фіксовані - складові, що є сталими, не мають прямого зв'язку з результатами або ефективністю діяльності Товариства, залежать лише від часу виконання трудових функцій та прямо передбачені в контрактах членів Дирекції. Такі складові можуть встановлюватися у вигляді:

- посадового окладу;
- надбавок та доплат;

2.5.2. Змінні - складові, що пов'язані з результатами діяльності Товариства та/або визначаються на основі критеріїв оцінки ефективності Товариства і можуть встановлюватися у вигляді:

- премії;

- матеріальної винагороди;
- інших компенсацій.

2.6. Склад винагороди (перелік складових) та розмір кожної складової визначаються в контракті. Контракт може передбачати як повний перелік складових винагороди, так і їх довільний набір з єдиною умовою обов'язкового визначення (встановлення) посадового окладу.

2.7. З дати укладення з членом Дирекції контракту на такого члена Дирекції не поширюються:

2.7.1. положення колективного договору Товариства, що регулюють оплату праці працівників, в тому числі положення про встановлення доплат та надбавок, визначення премій та заохочень, інших методів та способів надання матеріальної винагороди, незалежно від того, які додаткові функції або обов'язки виконує такий член Дирекції або які звання, нагороди чи статус йому присвоєні.

2.7.2. положення колективного договору та інших внутрішніх документів Товариства щодо встановлення додаткових оплачуваних відпусток та матеріальної допомоги, що надається для оздоровлення працівників. Член Дирекції має право виключно на ті види та розміри відпусток, що встановлені контрактом, а також на соціальні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати.

2.8. Член Дирекції, з яким укладено контракт, незалежно від умов такого контракту, має право користуватися пільгами, що надаються йому як члену відповідної профспілкової організації, в тому числі отримувати оздоровчі путівки або компенсацію за їх придбання. При цьому сума всіх пільг, що надаються члену Дирекції за рахунок профспілкової організації протягом календарного року, не повинна перевищувати 1 (одного) посадового окладу такого члена Дирекції, визначеного як середній оклад за календарний рік.

2.9. У випадку, якщо з членом Дирекції в день його обрання (призначення) до складу Дирекції не було укладено контракт, винагорода такого члена Дирекції з дати його обрання (призначення) до дати укладення з ним контракту визначається відповідно до положень чинного у Товаристві колективного договору з урахуванням наступного:

2.9.1. Посадовий оклад встановлюється на рівні мінімального посадового окладу, передбаченого пунктом 3.2 цього Положення.

2.9.2. Доплати та надбавки до посадового окладу встановлюються аналогічно доплатам та надбавкам для працівників Товариства, що не є членами Дирекції, без застосування будь-яких підвищуючих коефіцієнтів.

2.9.3. Премії нараховуються у розмірі, відсоткове значення якого у прив'язці до посадового окладу не перевищує максимальне відсоткове значення розміру премій працівників Товариства, що не є членами Дирекції.

2.10. Передбачена п.2.9 винагорода не може перевищувати максимальний розмір винагороди передбачений Постановою

2.11. Якщо через дії (бездіяльність) члена/членів Дирекції, в т.ч. Генерального директора, Товариству заподіяно негативні фінансові наслідки (матеріальні збитки) та/або нанесено шкоду його діловій репутації (далі – втрати), якщо такі факти встановлені судом, за рішенням Наглядової ради Товариства член/члени Дирекції зобов'язаний/зобов'язані компенсувати такі втрати, в т.ч. шляхом утримання відповідних сум із заробітної плати з урахуванням збереження мінімального розміру заробітної плати, встановленої чинним законодавством для працездатних осіб на день здійснення виплат.

2.12. Встановлення розмірів премії (квартальної та річної) і матеріальної винагороди мають здійснюватися в межах відповідних показників затвердженого фінансового плану Товариства, за винятком випадку, коли рішенням загальних зборів чітко визначено розмір

частини чистого прибутку, що спрямовується на матеріальне заохочення працівників Товариства, з наступним внесенням змін до фінансового плану Товариства.

### 3. Посадовий оклад

3.1. Розмір посадового окладу члена Дирекції визначається в контракті і встановлюється індивідуально для кожного члена Дирекції з урахуванням його функцій, завдань, зони персональної відповідальності та підпорядкованих підрозділів.

3.2. Розмір посадового окладу встановлюється в наступних межах:

3.2.1. Мінімальний розмір посадового окладу членів Дирекції, крім Генерального директора, дорівнює максимальному розміру посадового окладу, що передбачений в чинному колективному договорі Товариства для керівників вищого рівня (без урахування членів виконавчого органу) і виплачується не менш як трьом таким керівникам.

3.2.2. Мінімальний розмір посадового окладу Генерального директора дорівнює мінімальному розміру посадового окладу члена Дирекції, помноженому на коефіцієнт 1,25.

3.2.3. Максимальний розмір посадового окладу Генерального директора дорівнює максимальному розміру посадового окладу, передбаченому в Постанові для групи, до якої входить Товариство згідно з наведеними критеріями.

3.2.4. Максимальний розмір посадового окладу членів Дирекції, крім Генерального директора, дорівнює максимальному розміру посадового окладу Генерального директора, помноженому на коефіцієнт 0,8.

3.3. З урахуванням меж, визначених в пункті 3.2 цього Положення, членам Дирекції, крім Генерального директора, можуть встановлюватися як однакові, так і різні за розміром посадові оклади. При встановленні посадового окладу Генеральному директору, розмір його посадового окладу повинен перевищувати найбільший за розміром посадовий оклад члена Дирекції мінімум на коефіцієнт 1,2.

3.4. При встановленні різних за розміром посадових окладів членам Дирекції, крім Генерального директора, співвідношення між найменшим та найбільшим посадовими окладами таких членів не повинне перевищувати співвідношення 1 до 2.

3.5. Сукупно розмір посадових окладів членів Дирекції не повинен перевищувати 5 (п'яти) відсотків місячного фонду оплати праці Товариства.

### 4. Надбавки та доплати

4.1. Членам Дирекції встановлюються лише ті надбавки та доплати, які прямо передбачені Постановою та контрактом з членом Дирекції, а також стосуються діяльності відповідного члена Дирекції, його освіти або кваліфікації, а також надбавки та доплати, які передбачені законами України або постановами Кабінету Міністрів України як обов'язкові до виплати у зв'язку із виконанням членом Дирекції певних специфічних функцій (наприклад доплата для особи, що має доступ до державної таємниці). Інші надбавки та доплати, в тому числі ті, які передбачені чинним колективним договором Товариства, галузевими угодами, а також постановами Кабінету Міністрів України із формулюванням «можуть встановлюватися», членам Дирекції не встановлюються та не виплачуються.

4.2. Встановлення надбавок та доплат здійснюється шляхом зазначення відповідної надбавки (доплати) та її розміру в контракті. Надбавки та доплати, не передбачені в контракті, а також надбавки та доплати, розмір яких не встановлений у контракті, незалежно від їх наявності в Постанові, членам Дирекції не встановлюються та не виплачуються.

4.3. Розмір надбавок та доплат встановлюється у твердій (конкретній) сумі або у відсотковому значенні у прив'язці до посадового окладу. Мінімальні та максимальні межі, в

рамках яких встановлюється розмір надбавок або доплат, визначаються у Постанові або у законах України (постановах Кабінету Міністрів України), що передбачають обов'язковість встановлення певної надбавки або доплати.

4.4. Незалежно від умов контракту, член Дирекції втрачає право на надбавку чи доплату, якщо в період дії такого контракту ним було припинено виконання специфічних функцій, втрачено (не підтверджено) освіту чи кваліфікацію, які б надавали право на встановлення певної надбавки чи доплати. В такому випадку, відповідний член Дирекції повинен повідомити Дирекцію про втрату права на відповідну надбавку чи доплату, а Генеральний директор - вжити заходів щодо припинення виплат такої надбавки чи доплати.

4.5. Відповідальність за виплату надбавки або доплати члену Дирекції, який втратив право на таку надбавку (доплату), покладається на Дирекцію в цілому, а сума безпідставно виплачених надбавок (доплат) може бути утримана із будь-яких виплат, що здійснюються або будуть здійснюватися членам Дирекції.

## 5. Премія

5.1. За ефективне управління (керівництво) Товариством у складі Дирекції членам Дирекції може встановлюватися премія. Встановлення премії здійснюється шляхом зазначення в контракті:

- 5.1.1. можливості виплати премії;
- 5.1.2. періодів, за які буде нараховуватися премія,
- 5.1.3. підстав (критеріїв) нарахування премії;
- 5.1.4. чіткого розміру премії або її меж із вказівкою на спосіб визначення чіткого розміру.

5.2. У випадку, якщо контракт не передбачає можливість виплати премії, тобто не містить положень щодо премії, жодна премія члену Дирекції не встановлюється та не виплачується, незалежно від положень Постанови, чинного колективного договору та/або інших внутрішніх документів Товариства. Також премія не встановлюється та не виплачується у разі незатвердження (непогодження) в установленому законодавством порядку річного фінансового плану Товариства.

5.3. У випадку, якщо контракт містить положення щодо премії, незалежно від наявності інших умов, вказаних в підпунктах 5.1.2-5.1.4 цього Положення, вважається що премія члену Дирекції встановлена, а умови, що не були визначені або неоднозначно визначені в контракті, визначаються відповідно до цього Положення.

5.4. Премія може нараховуватись за наступні періоди: календарний квартал (квартальна премія) та календарний рік (річна премія). Квартальна премія нараховується за перший, другий, та третій квартали відповідного календарного року діяльності Товариства. За четвертий квартал календарного року квартална премія не нараховується, оскільки входить до складу річної премії. Річна премія нараховується за відповідний календарний рік діяльності Товариства.

5.5. Квартальна премія нараховується при виконанні Товариством всіх наступних умов:

- 5.5.1. Діяльність Товариства за підсумками роботи за відповідний квартал, півріччя або 9 місяців (наростаючим підсумком) є прибутковою.
- 5.5.2. На кінець відповідного кварталу відсутня заборгованість із виплати заробітної плати працівникам Товариства. При цьому до складу заборгованості входять лише обов'язкові (гарантовані) виплати, без урахування виплат, які встановлюються на розсуд керівництва, виплат, що не носять обов'язкового характеру або залежать від певних умов, та мотиваційних виплат (премій, винагород).

- 5.5.3. Працівникам Товариства протягом відповідного кварталу нараховувалися та здійснювалися мотиваційні виплати (премії, винагороди), що передбачені чинним колективним договором Товариства як обов'язкові.
- 5.5.4. Розмір фонду оплати праці Товариства є достатнім для виплати квартальної премії без припинення нарахування мотиваційних виплат (премій, винагород) працівникам Товариства у наступних кварталах поточного календарного року і без зменшення розміру посадових окладів працівників Товариства.
- 5.5.5. Протягом відповідного кварталу були відсутні випадки погіршення якості роботи Товариства, невиконання умов контрактів членами Дирекції, порушення трудової дисципліни членами Дирекції;
- 5.5.6. Річний фінансовий план Товариства затверджений (погоджений) в установленому законодавством порядку.
- 5.6. Річна премія нараховується при виконанні Товариством всіх наступних умов:
  - 5.6.1. Діяльність Товариства за підсумками роботи за відповідний календарний рік є прибутковою і складає не менше 100 (ста) відсотків від показника, затвердженого у фінансовому плані.
  - 5.6.2. Виконання інвестиційної програми (програми розвитку виробництва, стратегічного плану розвитку, іншого документу, що регулює питання здійснення капітальних інвестицій), затвердженої (затвердженого) для Товариства на відповідний календарний рік, становить не менше 90 (дев'яноста) відсотків (без урахування сум об'єктивного невиконання, розрахованих згідно методики, що затверджена органом, який здійснює затвердження такого документу).
  - 5.6.3. Виконання плану капітальних ремонтів (або іншого документу, що замість плану капітальних ремонтів регулює питання відновлення та підтримання працездатності основних фондів), затвердженого для Товариства на відповідний календарний рік, становить не менше 90 (дев'яноста) відсотків (без урахування сум об'єктивного невиконання, розрахованих згідно методики, що затверджена органом, який здійснює затвердження такого документу).
  - 5.6.4. На кінець відповідного календарного року відсутня заборгованість із виплати заробітної плати працівникам Товариства. При цьому до складу заборгованості входять лише обов'язкові (гарантовані) виплати, без урахування виплат, які встановлюються на розсуд керівництва, виплат, що не носять обов'язкового характеру або залежать від певних умов, та мотиваційних виплат (премій, винагород).
  - 5.6.5. Працівникам Товариства протягом відповідного календарного року нараховувалися та здійснювалися мотиваційні виплати (премії, винагороди), що передбачені чинним колективним договором Товариства як обов'язкові.
  - 5.6.6. Розмір фонду оплати праці Товариства є достатнім для виплати річної премії без припинення нарахування працівникам Товариства премії (винагороди) за підсумками діяльності за відповідний календарний рік, якщо така премія (винагорода) передбачена положеннями колективного договору Товариства.
  - 5.6.7. Протягом відповідного року були відсутні випадки погіршення якості роботи Товариства, невиконання умов контрактів членами Дирекції, порушення трудової дисципліни членами Дирекції;
  - 5.6.8. Річний фінансовий план Товариства затверджений (погоджений) в установленому законодавством порядку.

5.7. Умови, передбачені підпунктами 5.6.2 та 5.6.3 цього Положення, не враховуються у випадку, якщо інвестиційна програма (програма розвитку виробництва, стратегічний план розвитку або інший документ, що регулює питання здійснення капітальних інвестицій) та/або план капітальних ремонтів (інший документ, що регулює питання відновлення та підтримання

працездатності основних фондів) не були затверджені для Товариства з причин, що пов'язані виключно з рішенням або діяльністю органу, що затверджує такі документи, а також у випадку, коли зазначені документи були затверджені, але їх затвердження відбулося у строки, що об'єктивно не дозволяють Товариству виконати умови таких документів.

5.8. Розмір премії визначається в контракті. У випадку якщо контракт не містить чіткого розміру премії або містить лише межі такої премії, а також у випадку, якщо контракт надає право Наглядовій раді визначати розмір премії, але остання своїм рішенням визначила лише межі премії, розмір премії визначається Генеральним директором самостійно з урахуванням наступного:

5.8.1. Мінімальний розмір премії (квартальної або річної) становить 1 (один) посадовий оклад відповідного члена Дирекції.

5.8.2. Максимальний розмір квартальної премії становить 3 (три) посадових оклади відповідного члена Дирекції і нараховується при дотриманні всіх наступних умов:

- за підсумками відповідного кварталу зафіксовано чистий прибуток, що при збереженні темпів діяльності Товариства дозволить досягти або перевищити за результатами календарного року рівень чистого прибутку, затверджений у фінансовому плані.
- у фінансовій звітності Товариства за відповідний квартал відсутні порушення, помилки або неточності, які впливають або можуть суттєво вплинути на фінансовий результат.
- сукупно розмір квартальної премії членів Дирекції не перевищує 1/3 (однієї третини) розміру фонду преміювання працівників Товариства, які не є членами Дирекції, за квартал, за який здійснюється виплата квартальної премії.
- сукупно розмір квартальної премії членів Дирекції не перевищує 12 (дванадцяти) відсотків розміру фонду оплати праці за місяць, у якому здійснюється виплата квартальної премії.

5.8.3. Максимальний розмір річної премії дорівнює максимальному обмеженню, встановленому для річної премії в Постанові, і нараховується у виключному випадку за рішенням Наглядової ради при досягненні високих показників діяльності Товариства і наявності зв'язку між діями Дирекції та досягнутими показниками. В інших випадках, Генеральний директор вираховує розмір премії шляхом збільшення мінімального розміру премії на 1 (один) посадовий оклад за:

5.8.4. кожні 2 (два) відсотки виконання показника прибутковості понад показник, визначений в підпункті 5.6.1 цього Положення.

5.8.5. кожні 5 (п'ять) відсотків виконання інвестиційної програми Товариства, понад показник, визначений в підпункті 5.6.2 цього Положення.

5.8.6. кожні 5 (п'ять) відсотків виконання плану капітальних ремонтів (іншого документу, що регулює питання відновлення та підтримання працездатності основних фондів) Товариства, понад показник, визначений в підпункті 5.6.3 цього Положення.

5.8.7. нарахування не менш ніж 50 (п'ятдесяти) відсоткам штатних працівників Товариства винагороди за підсумками діяльності за рік у розмірі посадового окладу відповідного працівника.

5.9. В залежності від особистого вкладу в діяльність Товариства, досягнення показників, що впливають на нарахування та розмір премії, важливості виконуваних завдань в період, за який нараховується премія, а також ефективності діяльності підпорядкованих підрозділів, членам Дирекції можуть нараховуватись як однакові, так і різні за розміром премії. При

нарахуванні членам Дирекції різних за розміром премій, співвідношення між найменшою та найбільшою премією, за виключенням премії Генерального директора, не повинно перевищувати співвідношення 1 до 3. Премія Генерального директора не може бути меншою за найбільшу премію членів Дирекції і не може перевищувати найменшу премію більш ніж в 10 разів.

5.10. Сукупно розмір річної премії членів Дирекції не може перевищувати 12 (дванадцять) відсотків розміру фонду преміювання працівників Товариства, які не є членами Дирекції, за рік, за який здійснюється виплата річної премії, але в будь-якому випадку не більше 4 (чотири) відсотків річного фонду оплати праці Товариства.

5.11. Премія може не нараховуватися окремому члену Дирекції, якщо в результаті його дій (бездіяльності) не було виконано або було погіршено показники діяльності Товариства, допущено порушення в фінансовій звітності, не виконано поставлені перед Товариством завдання та/або заподіяно Товариству негативних фінансових наслідків. В такому випадку премія Генерального директора не повинна перевищувати найменшу премію членів Дирекції більш ніж в 5 разів.

5.12. Квартальна премія повинна бути нарахована та виплачена членам Дирекції не пізніше закінчення наступного кварталу за кварталом, за який вона нараховується, річна премія – не пізніше півріччя, наступного за відповідним календарним роком. Квартальна премія не може виплачуватися раніше закінчення кварталу, за який вона нараховується.

5.13. У випадку порушення строків виплати премії, вказаних у пункті 5.12 цього Положення, така премія не підлягає нарахуванню та виплаті членам Дирекції.

5.14. Незалежно від умов цього Положення Наглядова рада своїм рішенням може зменшити розмір премії, який нараховано членам Дирекції, або скасувати її виплату.

## **6. Матеріальна винагорода**

6.1. Контракт може передбачати виплату члену Дирекції один раз на рік матеріальної винагороди за ефективне управління майном (Товариством) за рахунок частини чистого прибутку, що залишається в розпорядженні Товариства.

6.2. Розмір матеріальної винагороди кожного члена Дирекції визначається в контракті. У разі, якщо контракт не містить чіткого розміру матеріальної винагороди, розмір або межі такої винагороди встановлюються Наглядовою радою, у разі якщо розмір не буде визначений Наглядовою радою, - такий розмір визначається Дирекцією.

6.3. При визначенні розміру матеріальної винагороди членів Дирекції, Дирекція повинна дотримуватись норм, передбачених пунктами 5.9 та 5.11 цього Положення.

6.4. Матеріальна винагорода виплачується протягом 6 (шести) місяців з дати прийняття Загальними зборами рішення про розподіл чистого прибутку. У випадку порушення зазначеного строку, вважається, що члени Дирекції добровільно та свідомо відмовилися від отримання матеріальної винагороди і в подальшому така матеріальна винагорода не підлягає нарахуванню та виплаті членам Дирекції.

## **7. Інші компенсації**

7.1. Інші компенсації встановлюються членам Дирекції у випадку необхідності компенсування їм витрат, пов'язаних із виконанням функцій щодо управління (керівництва) Товариством, а також дотримання гарантій, передбачених законами, що регулюють трудові відносини.

7.2. Види компенсацій та їх розміри встановлюються в контракті. У випадку відсутності в контракті компенсацій або їх розміру, такому члену Дирекції виплачуються лише ті види компенсацій та лише в тому розмірі, які прямо та безумовно передбачені законами, що регулюють трудові відносини (наприклад, компенсація за невикористані дні щорічних

відпусток, вихідна допомога при звільненні) а також компенсація, передбачена пунктом 2.6 цього Положення.

7.3. Компенсації, які передбачені іншими, ніж закони, нормативними актами, а також компенсації в законах, що регулюють трудові відносини, із формулюванням «можуть встановлюватися» (або аналогічними), при відсутності таких компенсацій в контрактах, членам Дирекції не встановлюються та не виплачуються.

7.4. У разі розірвання контракту з членом Дирекції за ініціативою Наглядової ради, якщо таке розірвання не зумовлене порушенням членом Дирекції умов контракту укладеного з ним Товариством, члену Дирекції виплачується вихідна допомога у розмірі шестимісячного середнього заробітку.

## **8. Особливості комбінування складових винагороди**

8.1. З метою підвищення ефективності роботи та рівня відповідальності членів Дирекції Наглядова рада виключно за клопотанням Дирекції може змінити співвідношення складових винагороди шляхом зменшення розміру посадового окладу та встановлення за рахунок вивільнених коштів щомісячної виплати частини премії.

8.2. Зміна співвідношення складових винагороди здійснюється шляхом внесення до контракту положень, які передбачають:

8.2.1. Встановлення посадового окладу у розмірі, меншому за максимальний розмір, визначений відповідно до пункту 3.2 цього Положення.

8.2.2. Встановлення автоматичного нарахування квартальної та річної премії з поділом її на частини, кількість яких дорівнює кількості календарних місяців, та встановлення щомісячної виплати частини премії разом із посадовим окладом. Розмір премії визначається таким чином, щоб частина премії, яка виплачується за календарний місяць, сукупно з посадовим окладом, який виплачується за цей же календарний місяць, не перевищувала максимального розміру, визначеного відповідно до пункту 3.2 цього Положення.

8.2.3. Встановлення співвідношення між розміром посадового окладу та розміром частини премії, яка нараховується за відповідний календарний місяць, на рівні, що не перевищує співвідношення 1 до 1.

8.3. Без внесення до контракту положень, передбачених пунктом 8.2 цього Положення, незалежно від рішень Наглядової ради та Генерального директора зміна співвідношення складових винагороди не здійснюється. При цьому, з моменту внесення до контракту зазначених положень, відповідному члену Дирекції:

8.3.1. Не здійснюється нарахування премії в розмірі, більшому ніж передбачено пунктом 8.2 цього Положення, в тому числі не здійснюється додаткове нарахування премії, не збільшується розмір її частин та не здійснюється збільшення розміру посадового окладу.

8.3.2. Нарахування надбавок та доплат здійснюється лише на посадовий оклад без урахування частини премії, що виплачується щомісячно.

8.4. При зміні співвідношення складових винагороди повинні дотримуватись вимоги розділу 3 цього Положення в частині співвідношень між розміром винагороди (без урахування надбавок та доплат) членів Дирекції та Генерального директора а також членів Дирекції між собою.

8.5. Член Дирекції може бути позбавлений частини премії, що виплачується щомісячно, у випадку, передбаченому пунктом 5.11 цього Положення. Рішення про позбавлення члена Дирекції частини премії приймається Генеральним директором і доводиться до відома такого члена Дирекції.

8.6. Генеральний директор може бути позбавлений частини премії, що виплачується щомісячно, за рішенням Наглядової ради.

8.7. Частина премії, якої був позбавлений член Дирекції або Генеральний директор, не підлягає виплаті або перерозподілу між іншими членами Дирекції і не може бути виплачена такому члену Дирекції (Генеральному директору) в наступних періодах (місяцях).

## **9. Заключні положення**

9.1. Положення набирає чинності з дня його затвердження і діє безстроково до моменту його скасування або до моменту втрати чинності. Положення втрачає свою чинність з дати ліквідації Дирекції як колегіального виконавчого органу Товариства.

9.2. Положення переглядається щорічно. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться шляхом викладення Положення в новій редакції.

9.3. Дане Положення та зміни до нього затверджуються Наглядовою радою після його розгляду комітетом Наглядової ради з питань визначення винагороди посадовим особам Товариства та призначень.

9.4. Товариство має право протягом одного року з моменту виплати змінної складової винагороди вимагати повернення змінної складової винагороди, що була виплачена на підставі інформації, яка згодом виявилась неправдивою (недостовірною).

9.5. Інформація щодо розміру фіксованої складової винагороди не міститься в цьому Положенні, оскільки розмір такої винагороди зазначений в контрактах, укладених з членами Дирекції.

9.6. Інформація щодо характеристики особливостей додаткового пенсійного забезпечення або схем дострокового виходу на пенсію членів Дирекції не міститься в цьому Положенні, оскільки таких особливостей не передбачено умовами працевлаштування членів Дирекції.

9.7. Інформація щодо тривалості (строк) контрактів з членами Дирекції не міститься в цьому Положенні, оскільки такі умови зазначені безпосередньо в контрактах, укладених з членами Дирекції.

9.8. Інформація щодо критеріїв оцінки ефективності, зокрема відповідно до яких визначають право на отримання опціонів, базовим активом яких є акції Товариства не міститься в цьому Положенні, оскільки такі умови не передбачено у Товаристві.

9.9. Інформація щодо параметрів й принципів стосовно систем щорічних бонусів та/або інших негрошових виплат не міститься в цьому Положенні, оскільки такі умови не передбачено у Товаристві.

9.10. Інформація щодо умов договорів, пов'язаних з передчасним завершенням роботи відповідно до укладених контрактів не міститься в цьому Положенні, оскільки такі умови безпосередньо зазначені в укладених контрактах.

9.11. Контроль за виконання цього Положення, здійснення заходів, спрямованих на уникнення конфліктів інтересів та управління ними, здійснює Наглядова рада через комітет Наглядової ради з питань визначення винагороди посадовим особам Товариства та з питань призначень.

9.12. Якщо окремі норми цього Положення прямо суперечать чинному законодавству або Статуту Товариства, такі норми вважаються недійсними і не тягнуть за собою недійсність Положення в цілому. У випадку, якщо норми цього Положення суперечать умовам контракту (контрактів), укладеного з членом (членами) Дирекції, пріоритет для застосування в частині оплати праці членів Дирекції мають умови цього Положення.