**Запропоновано**

**Фондом державного майна України**

Опис запропонованих змін до Положення про винагороду членів Виконавчого органу ПАТ «ДОНБАСЕНЕРГО»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Діюча редакція Положення про винагороду членів Виконавчого органу Публічного акціонерного товариства «ДОНБАСЕНЕРГО», що затверджена рішенням Наглядової ради від 26.04.2019 (протокол №6): | Нова редакція Положення про винагороду членів Виконавчого органу ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДОНБАСЕНЕРГО», що пропонується на розгляд Загальним зборам, які будуть проведені дистанційно 19.12.2024 (далі – нова редакція Положення). | Опис запропонованих змін |
| 1. **Загальні положення**   1.1. Положення про винагороду членів Виконавчого органу Публічного акціонерного товариства «Донбасенерго» (далі – Положення) – внутрішній нормативний документ Публічного акціонерного товариства «Донбасенерго» (далі – Товариство або ПАТ «Донбасенерго»), який визначає основні принципи політики винагороди членів Виконавчого органу Товариства.  1.2.Впровадження Положення спрямовано на стимулювання результативності та ефективності роботи членів Виконавчого органу Товариства через підвищення матеріальної зацікавленості в підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди цілям, бізнес-стратегії та довгостроковим інтересам і стабільності Товариства.  1.3. Положення, зміни та доповнення до нього затверджуються Наглядовою радою після того, як його розгляне Комітет Наглядової ради ПАТ «ДОНБАСЕНЕРГО» з питань визначення винагороди посадовим особам Товариства та з питань призначень (далі – Комітет з винагород та призначень).  1.4. Зміни та доповнення до цього Положення оформляються викладенням Положення у новій редакції. З дня набрання чинності нової редакції Положення припиняється дія попередньої редакції.  1.5. Положення переглядається щорічно.  1.6. Це Положення регулює питання отримання членами Виконавчого органу винагороди за виконання тільки своїх функцій та обов’язків на посаді Члена та Голови Виконавчого органу ПАТ «Донбасенерго».   1. **Нормативна база**   2.1. Положення розроблено на підставі:  - Закону України «Про акціонерні товариства»;  - Вимог до положення про винагороду та звіту про винагороду членів наглядової ради та виконавчого органу акціонерного товариства, затверджених рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 25.09.2018 за №659;  - Статуту Публічного акціонерного товариства «ДОНБАСЕНЕРГО»;  - Положення про Наглядову раду ПАТ «ДОНБАСЕНЕРГО»;  - Положення про Виконавчий орган ПАТ «ДОНБАСЕНЕРГО»;  - Положення про комітет Наглядової ради Публічного акціонерного товариства «ДОНБАСЕНЕРГО» з питань визначення винагороди посадовим особам Товариства та з питань призначень.  **3. Визначення термінів**  3.1. Терміни «виплати по звільненню», «змінні складові винагороди», «участь у прибутках» та «фіксовані складові винагороди» вживаються у значенні, що визначено у Вимогах до положення про винагороду та звіту про винагороду членів наглядової ради та виконавчого органу акціонерного товариства, що затверджено рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 25.09.2018 за №659.  3.2. Під розрахунковим періодом в цьому Положенні розуміється один календарний місяць року.    **4. Основні принципи політики винагороди членів Виконавчого органу**  4.1. Винагорода Голови Виконавчого органу складається з фіксованої складової винагороди (посадового окладу, доплат, надбавок та інших виплат, що передбачені діючим трудовим законодавством та Колективним договором Товариства) та змінної складової (щомісячної премії за критеріями оцінки ефективності, винагороди за підсумками роботи за рік відповідно до діючого у Товаристві Колективного договору).  Щомісячна премія виплачується Голові Виконавчого органу при виконанні показників, визначених Наглядовою радою (далі – Показники діяльності Товариства).  При не виконанні Показників діяльності Товариства, звіт Голови Виконавчого органу, який щоквартально складається відповідно до форми, затвердженою Наглядовою радою, повинен містити відповідні обґрунтування.  За результатами розгляду звіту Голови Виконавчого органу, у разі невиконання Показників діяльності Товариства, Наглядова рада може прийняти рішення про зменшення розміру щомісячної премії або її зняття повністю. В своєму рішенні Наглядова рада встановлює період на який зменшено або знято премію та умови відновлення її виплати.  4.2. Інші члени Виконавчого органу, крім його Голови, за виконання своїх функціональних обов’язків отримують щомісячну фіксовану винагороду, яка не залежить від виконання Показників діяльності Товариства, та можуть отримувати компенсацію витрат, пов'язаних з виконанням повноважень Члена Виконавчого органу Товариства, а саме:  - витрат пов'язаних з переїздом до місця проведення засідань Виконавчого органу Товариства, у тому числі, проживання у готелі, авіаквитки (економ-клас) та залізничні квитки;  - витрат пов'язаних з переїздом (авіаквитки економ-клас та залізничні квитки), проживанням у готелі, якщо поїздка пов’язана з виконанням функцій і обов’язків члена Виконавчого органу (в тому числі участь у переговорах) та дасть можливість прийняти відповідні рішення та/або надати пропозиції Виконавчому органу та/або Наглядовій раді, та/або Ревізійній комісії;  - витрат понесених у зв'язку із відправленням кореспонденції, поштові, кур'єрські послуги.  За результатами року, при наявності у Товариства чистого прибутку та окремого рішення Наглядової ради, кожний Член Виконавчого органу (крім Голови виконавчого органу) може отримати винагороду в розмірі однієї щомісячної винагороди, що не перевищує розмір, зазначений в абз.1 п. 6.6 цього Положення.  4.3. Договір (контракт) з Членом Виконавчого органу, у т.ч. Головою Виконавчого органу, має містити положення, які дають змогу Товариству вимагати повернення змінної складової винагороди, що виплатили на підставі інформації, яка згодом виявилася неправдивою (недостовірною), протягом шести місяців з дати прийняття Наглядовою радою рішення про повернення такої змінної складової винагороди.  4.4. Члени Виконавчого органу мають право займати в Товаристві посади відповідно до штатного розпису Товариства і отримувати за це винагороду та інші виплати відповідно до Колективного договору, що діє в Товаристві, та чинного трудового законодавства України.    **5. Важливість фіксованих та змінних складових винагороди**  5.1. Змінні складові винагороди мають сприяти бізнес-стратегії Товариства, отриманню позитивного фінансового результату його діяльності, отриманню акціонерами Товариства дивідендів та зростанню ринкової ціни акцій Товариства, сприяти довгостроковим інтересам акціонерів та стабільності самого Товариства.  Виплати змінних складових винагороди є додатковою винагородою, а відмова від їх виплати не є покаранням.  Відмова від виплати змінних складових винагороди не повинна негативно впливати на виконання членами Виконавчого органу своїх функцій та обов’язків.  5.2. Фіксовані складові винагороди мають бути достатніми для того, щоб Товариство мало змогу відмовитись від змінних складових винагороди, якщо не дотримуються критеріїв оцінки ефективності.  5.3. При визначенні розміру фіксованої складової винагороди враховується обсяг повноважень, відповідальність, особистий вплив на результати діяльності Товариства, кількість засідань, обсяг інформації та звітів, що готується та аналізується, інші чинники.  **6. Наявність та розмір фіксованої складової винагороди.**  6.1. Фіксовані складові винагороди визначаються договорами (контрактами) з членами Виконавчого органу.  6.2. Для Голови Виконавчого органу Товариства розмір його посадового окладу не повинен перевищувати **125** мінімальних заробітних плат у відповідності до чинного законодавства України.  6.3. Розмір посадового окладу Голові Виконавчого органу може бути змінено за рішенням Наглядової ради, в т.ч. у разі зміни мінімальної тарифної ставки згідно з умовами Колективного договору Товариства.  6.4. Голові Виконавчого органу надається щорічна відпустка тривалістю 28 календарних днів із збереженням щомісячної середньої заробітної плати, обчисленої відповідно до законодавства України. Голові Виконавчого органу можуть бути надані додаткові відпустки відповідно до Колективного договору та/або законодавства України.  При виході у відпустку Голова Виконавчого органу один раз на рік, одночасно з наданням йому щорічної відпустки,  має право отримати матеріальну допомогу на оздоровлення у розмірі середньомісячної заробітної плати Голови Виконавчого органу за попередній календарний рік роботи в Товаристві.  6.5. Голова Виконавчого органу користується усіма видами благ, компенсацій і пільг, що надаються Товариством відповідно до діючого Колективного договору. Голова Виконавчого органу користується усіма видами забезпечення із соціального страхування (допомогою з тимчасової непрацездатності тощо).  6.6. Інші Члени Виконавчого органу (крім Голови) за виконання своїх функцій та обов’язків отримують щомісячну винагороду у розмірі, який не повинен перевищувати **25** мінімальних заробітних плат у відповідності до чинного законодавства України.  Якщо Член Виконавчого органу (крім Голови) на підставі договору (контракту) виконує свої функції не повний календарний місяць, то він отримує винагороду, що передбачена абз.1 цього пункту, за фактичну кількість календарних днів виконання їм відповідних функцій (перебуванні на відповідній посаді) при цьому, винагорода за один день розраховується шляхом ділення розміру щомісячної винагороди на фактичну кількість календарних днів у місяці.  При розрахунку винагороди відповідно абз.2 цього пункту день прийняття рішення про обрання Члена Виконавчого органу враховується як оплачуваний, а день прийняття рішення про припинення повноважень не враховується.  6.7. В період виконання своїх функцій та повноважень Члену Виконавчого органу Товариства компенсуються наступні витрати, понесені їм з метою участі в очних засіданнях Виконавчого органу та інші витрати, а саме:  - витрати пов'язані з переїздом до місця проведення засідань Виконавчого органу Товариства, у тому числі, проживання у готелі, авіаквитки (економ-клас) та залізничні квитки - максимум 4 поїздки в обидва кінці протягом одного календарного місяця;  - витрати пов'язані з переїздом (авіаквитки економ-клас та залізничні квитки), проживанням у готелі, якщо поїздка пов’язана з виконанням функцій і обов’язків члена Виконавчого органу (в тому числі участь у переговорах) та дасть можливість прийняти відповідні рішення та/або надати пропозиції Виконавчому органу Товариства, та/або Наглядовій раді, та/або Ревізійній комісії;  - витрати понесені у зв'язку із відправленням кореспонденції, поштові, кур'єрські послуги.  6.8. Оплата відпусток та лікарняних членам Виконавчого органу Товариства (крім Голови Виконавчого органу) договорами (контрактами) з ними не передбачається.  6.9. Товариство в особі його Виконавчого органу забезпечує необхідне фінансування та організаційно - технічне забезпечення діяльності Членів Виконавчого органу Товариства.  **7. Критерії оцінки ефективності.**  7.1. В якості критеріїв оцінки ефективності роботи Голови Виконавчого органу щоквартально аналізуються фактичні Показники діяльності Товариства в порівнянні з плановими, а саме:  - виробіток електричної енергії;  - витрати електроенергії на власні потреби електростанцій на виробництво електроенергії;  - питомі витрати палива на одиницю продукції;  - собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) без вартості технологічного палива;  - адміністративні витрати;  - чистий прибуток;  - виконання інвестиційної програми.  Також, враховується наявність простроченої заборгованості із заробітної плати на кінець звітного періоду, недоїмки з податків (зборів, обов’язкових платежів) до бюджету на кінець звітного періоду та кількість випадків виробничого травматизму з летальним наслідком.  7.2. Для інших членів Виконавчого органу Наглядова рада для оцінки їх ефективності може здійснювати оцінку прийняття участі у засіданнях, участі у підготовці висновків та пропозицій при прийнятті рішень, компетентність, наявності обґрунтованих пропозицій щодо прийняття рішень Наглядовою радою та інші додаткові чинники.  7.3. Наглядова рада своїм рішенням може розширювати критерії оцінки ефективності через внесення змін до цього Положення.  7.4. Голові Виконавчого органу виплачується щомісячна премія не більш 35% від посадового окладу пропорційно відпрацьованого часу за виконання Показників діяльності Товариства, перелік яких зазначено в п.7.1 цього Положення.  7.5. Інші Члени Виконавчого органу за результатами оцінки не отримують змінні складові винагороди.  7.6. Результати оцінки Члени Наглядової ради можуть враховувати при прийнятті рішення про припинення повноважень Голови та Членів Виконавчого органу.  **8. Щорічна винагорода, бонуси.**  8.1. Голова Виконавчого органу має право на отримання винагороди за підсумками роботи за рік відповідно до чинного у Товаристві Колективного договору.  8.2. За результатами року, при наявності у Товариства чистого прибутку та окремого рішення Наглядової ради, кожний Член Виконавчого органу (крім Голови виконавчого органу) може отримати винагороду в розмірі однієї щомісячної винагороди, що не перевищує розмір, зазначений в абз.1 п. 6.6 цього Положення.  8.3. Право на отримання опціонів, базовим активом яких є акції Товариства, для Членів Виконавчого органу Товариства цим Положенням не передбачено.  8.4. Система інших негрошових виплат Членам Виконавчого органу Товариства цим положенням не передбачена.  **9. Додаткове пенсійне забезпечення.**  9.1. У разі виходу на пенсію Голові Виконавчого органу може виплачуватися грошова допомога у розмірі п’яти посадових окладів.  Інші Члени Виконавчого органу не мають додаткового пенсійного забезпечення.    **10. Роль Комітету з винагород та призначень.**  10.1. Комітет з винагород та призначень розробляє це Положення та контролює його виконання Товариством.  10.2. Комітет з винагород та призначень перевіряє умови договорів (контрактів) на відповідність цьому Положенню.  10.3. Комітет з винагород та призначень готує звіт про винагороду Виконавчого органу та попередньо розглядає його.  **11. Умови завершення роботи (у т.ч. передчасного) Головою та Членами Виконавчого органу.**  11.1. Строк повноважень Голови та Членів Виконавчого органу може встановлюватися рішенням Наглядової ради.  11.2. Якщо строк повноважень Голови та/або Члена Виконавчого органу не визначено рішенням Наглядової ради або договором (контрактом), вони вважаються обраними до прийняття Наглядовою радою рішення про припинення їх повноважень. Повноваження Голови та Членів Виконавчого органу можуть припинятися з інших підстав, передбачених чинним законодавством та Статутом Товариства.  11.3. Договір (контракт) з Членом та Головою Виконавчого органу може передбачати виплати, в разі припинення з Головою та Членом Виконавчого органу договору (контракту), які не можуть перевищувати розміру суми фіксованих складових винагороди, що отримані Членом або Головою Виконавчого органу за рік, що передував даті припинення договору (контракту). У разі припинення договору (контракту) через незадовільну роботу такі виплати не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про результати незадовільної роботи Членів та Голови Виконавчого органу Товариства приймає Наглядова рада.      **12. Порядок виплати винагороди.**  12.1. Винагорода виплачується після утримання всіх податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених законодавством України, за кожний розрахунковий період.  12.2. Винагорода виплачується у національній валюті України.  12.3. Винагорода виплачується щомісяця не пізніше 10 числа місяця, наступного за відповідним розрахунковим періодом.  12.4. Член Виконавчого органу може відмовитися від отримання винагороди, передбаченого цим Положенням, повністю або в певній частині шляхом надіслання відповідної заяви Виконавчому органу Товариства.  12.5. При наявності рішення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік відповідно до чинного у Товаристві Колективного договору, Голові Виконавчого органу виплачується винагорода:  - у другому кварталі року, наступного за звітним роком, після підведення підсумків фінансово-господарської діяльності Товариства за звітний рік, виплачується частина змінної складової винагороди, яка дорівнює щомісячної фіксованої виплати у звітному році (році за результатами якого Товариством виплачується винагорода);  – решта змінної складової винагороди за звітний рік виплачується до кінця року, наступного за звітним роком.  12.6. Винагороду, що передбачена п.8.1 цього Положення виплачується Голові Виконавчого органу, що був такими на кінець звітного року (року за результатами якого Товариством виплачується винагорода).  Якщо повноваження Голови Виконавчого органу з будь – яких підстав припинено до отримання винагороди, що зазначена у п.8.1, але після закінчення звітного року (року за результатами якого Товариством виплачується винагорода), він має право на отримання цієї винагороди у повному обсязі у строки, що передбачені п.12.5 цього Положення.  12.7. Винагорода Членам Виконавчого органу (крім Голови виконавчого органу), що передбачена п.8.2. цього Положення виплачується у наступні строки:  - 50% винагороди у другому кварталі року, наступного за звітним, після підведення підсумків фінансово – господарської діяльності Товариства;  - 50% винагороди до кінця року, наступного за звітним.  12.8. Винагороду, зазначену у п.8.2 цього Положення отримують члени Виконавчого органу, що були такими на кінець звітного року (року за результатами якого Товариством отримано чистий прибуток).  Якщо повноваження члена Виконавчого органу з будь – яких підстав припинено до отримання винагороди, що зазначена у п.8.2, але після закінчення звітного року (року за результатами якого отримано чистий прибуток), він має право на отримання цієї винагороди у повному обсязі у строки, що передбачені п. 12.7 цього Положення.  13. **Участь у прибутках та виплата винагороди акціями.**  13.1. Цим Положенням виплата змінної складової винагороди, як участь у прибутках за певний період, не передбачена.  13.2. Цим Положенням не передбачена виплата винагороди акціями Товариства.   1. **Прикінцеві положення**   14.1 Це Положення набуває чинності з дати його затвердження Наглядовою радою Товариства.  14.2 Якщо в результаті зміни законодавства України окремі пункти цього Положення вступають в протиріччя з ними, такі статті втрачають чинність, і до дати внесення змін до цього Положення Товариство керується законодавством України.  14.3. Комітету з винагород та призначень виконує дії щодо приведення договорів (контрактів) з Головою та Членами Виконавчого органу у відповідність до цього Положення до 01.06.2019.  14.4. Товариство не публікує на сайті Товариства Звіт про винагороду членів Виконавчого органу та його проект, якщо цей обов’язок прямо не встановлено Рішеннями Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку або рішенням Наглядової ради Товариства.  14.5. Розкриття інформації у Звітах про винагороду, у разі їх розміщення на веб-сайті Товариства, не має призводити до розкриття:  - персональних даних членів Виконавчого органу, а саме реєстраційного номера облікової картки платника податків або серії (за наявності) та номера паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті);  - комерційної таємниці Товариства.  Товариство обробляє персональні дані членів Виконавчого органу, які вносять до звіту про винагороду, виключно задля збільшення корпоративної прозорості щодо винагороди членів виконавчого органу з метою посилення їх підзвітності та забезпечення дієвого контролю акціонерами за винагородою членів виконавчого органу. | **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**  1.1. Положення про винагороду членів Виконавчого органу ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДОНБАСЕНЕРГО» (далі – Положення про винагороду або Положення) – внутрішній нормативний документ ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДОНБАСЕНЕРГО» (далі – Товариство або ПАТ «Донбасенерго»), який визначає основні принципи системи винагороди членів Виконавчого органу Товариства.  1.2. Впровадження Положення про винагороду спрямоване на забезпечення виконання стратегічних цілей Товариства, на не стимулювання членів Виконавчого органу до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов, та на дотримання інших принципів, які зазначені в Вимогах до положення про винагороду членів наглядової ради, ради директорів та виконавчого органу акціонерного товариства, затверджених 02.05.2024 Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку №549 (далі по тексту – Вимоги НКЦПФР).  1.3. Положення про винагороду затверджується рішенням Загальних зборів акціонерів Товариства (далі – Загальні збори). Наглядова рада Товариства за поданням комітету Наглядової ради ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДОНБАСЕНЕРГО» з питань визначення винагороди посадовим особам Товариства та з питань призначень (далі – Комітет з винагород та призначень) має право виносити на розгляд Загальних зборів пропозицію щодо затвердження Положення про винагороду або внесення змін до нього.  Наглядова рада за поданням Комітету з винагород та призначень щороку, не пізніше проведення річних Загальних зборів, розглядає питання доцільності внесення змін до Положення про винагороду. У разі прийняття Наглядовою радою рішення щодо необхідності внесення змін до Положення про винагороду Наглядова рада виносить це питання на розгляд річних Загальних зборів.  У разі якщо пропонується внести зміни до Положення про винагороду, акціонерам надають опис запропонованих змін порівняно до діючої редакції Положення. Опис запропонованих змін розміщується на вебсайті Товариства, а також надається в порядку, визначеному законом, для ознайомлення акціонерів з матеріалами під час підготовки до Загальних зборів.  1.4. Зміни та доповнення до Положення оформлюються шляхом викладення Положення у новій редакції. З дня набрання чинності Положення у новій редакції припиняється дія попередньої редакції.  **2. НОРМАТИВНА БАЗА**  2.1. Положення про винагороду розроблено на підставі:  - Закону України «Про акціонерні товариства» від 27.07.2022  №2465-IX;  - Вимог до положення про винагороду членів наглядової ради, ради директорів та виконавчого органу акціонерного товариства, затверджених 02.05.2024 Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку №549;  - Статуту ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДОНБАСЕНЕРГО»;  - Положення про Наглядову раду ПАТ «ДОНБАСЕНЕРГО»;  - Положення про Виконавчий орган ПАТ «ДОНБАСЕНЕРГО»;  - Положення про комітет Наглядової ради ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДОНБАСЕНЕРГО» з питань визначення винагороди посадовим особам Товариства та з питань призначень.  **3. ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ ТА ТЕРМІНІВ**  3.1. Терміни «бездоганна ділова репутація», «винагорода», «виплати по звільненню», «звіт про винагороду», «змінна винагорода», «ключовий персонал», «опціони на акції», «основне джерело доходу», «програма стимулювання», «система винагород», «система негрошового стимулювання», «уповноважений орган управління», «участь у прибутках», «фіксована винагорода» та «член органу управління товариства» вживаються у цьому Положенні у значенні, що надається цим термінам у Вимогах до положення про винагороду членів наглядової ради, ради директорів та виконавчого органу акціонерного товариства, затверджених 02.05.2024 Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку №549.  3.2. Під розрахунковим періодом в цьому Положенні розуміється один календарний місяць року, який починається з 1-го числа.  3.3. Для цілей цього Положення далі по тексту заступник голови Виконавчого органу (заступник голови Правління) та інші члени Виконавчого органу (члени Правління), за виключенням Голови Виконавчого органу (голови Правління), іменуються разом: «члени Виконавчого органу», а поодинці «член Виконавчого органу».  3.4. Для цілей цього Положення до іншого ключового персоналу Товариства відносяться:  - директор виконавчий;  - директор технічний;  - директор з економіки, фінансів та корпоративного управління;  - директор СТРУКТУРНОЇ ОДИНИЦІ ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДОНБАСЕНЕРГО» «СЛОВ’ЯНСЬКА ТЕПЛОВА ЕЛЕКТРИЧНА СТАНЦІЯ».  3.5. Якщо протягом дії цього Положення посади, що зазначені у п.3.4, будуть виключені з штатного розпису або замінені на інші, то до іншого ключового персоналу, без внесення змін до цього Положення, будуть відноситися особи, які будуть виконувати в Товаристві аналогічні функції відповідно до своїх посадових інструкцій.  3.6. Для цілей цього Положення під працівниками розуміються фізичні особи, що виконують роботу за наймом в Товаристві на підставі трудового договору.  Особи, що зазначені у п.3.4 відносяться до працівників Товариства.  **4. ПРИНЦИПИ, ЯКИМ МАЄ ВІДПОВІДАТИ СИСТЕМА ВИНАГОРОДИ ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ**  4.1. Система винагороди Виконавчого органу ПАТ «Донбасенерго» має відповідати таким принципам: прозорості; справедливості; визначеності; ризик-орієнтованості; орієнтованість на досягнення стратегічних цілей Товариства; уникнення конфлікту інтересів; рівності; сприяння дотриманню корпоративної культури Товариства.  4.2. До Заступника Голови Виконавчого органу застосовуються норми цього Положення про винагороду, які застосовуються до інших членів Виконавчого органу (крім норм, що застосовуються щодо Голови Виконавчого органу).  **5. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ**  5.1. В ПАТ «Донбасенерго» з членами Виконавчого органу укладаються цивільно - правові договори.  5.2. В Товаристві для членів Виконавчого органу запроваджується фіксована винагорода.  5.3. Фіксована винагорода члена Виконавчого органу - щомісячна фіксована винагороди, яка не може перевищувати **25** мінімальних заробітних плат у відповідності до чинного законодавства України.  Якщо член Виконавчого органу на підставі договору, що укладений з ним, виконує свої функції не повний календарний місяць, то він отримує винагороду, що передбачені абз.1 цього пункту, за фактичну кількість календарних днів виконання ним відповідних функцій (перебуванні на відповідній посаді) при цьому, винагорода за один день розраховується шляхом ділення розміру щомісячної винагороди (надбавки) на фактичну кількість календарних днів у місяці.  При розрахунку винагороди відповідно до абз.2 цього пункту день прийняття рішення про обрання члена Виконавчого органу враховується як оплачуваний, а день прийняття рішення про припинення повноважень не враховується.  5.4. За власним бажанням член Виконавчого органу має право відмовитися повністю або частково від отримання винагороди, яка передбачена цим Положенням та Договором з членом Виконавчого органу. Для цього необхідно надати відповідне повідомлення Виконавчому органу Товариства. При цьому, винагорода, що отримана раніше, Товариству не повертається.  5.5. При визначенні абсолютного значення розміру фіксованої винагороди враховується обсяг повноважень, відповідальність, особистий вплив на результати діяльності Товариства, середня кількість засідань, обсяг інформації та звітів, що готується та аналізується, інші чинники.  Також при визначенні абсолютного значення розміру фіксованої щомісячної винагороди члена Виконавчого органу враховуються умови оплати праці працівників Товариства, а саме: фіксована щомісячна винагорода члена Виконавчого органу, що передбачена п.5.3 цього Положення, як правило, не перевищує більш ніж в 6 разів середньої заробітної плати штатних працівників Товариства у минулому році (що передує року, в якому встановлюється винагорода).  Для цілей цього Положення середня заробітна плата штатних працівників Товариства у минулому році розраховується за наступною формулою:   |  | | --- | | СЗПшп = ФОПшп / СОКшп / 12 , | | де СЗПшп - середня заробітна плата штатних працівників Товариства у минулому році; | | ФОПшп – фонд оплати праці штатних працівників за рік, що передує року в якому встановлюється винагорода; | | СОКшп - середньооблікова кількість штатних працівників Товариства за рік, що передує року в якому встановлюється винагорода. |   5.6. Члени Виконавчого органу мають право займати в Товаристві інші посади, крім обмежнь, встановлених частиною четвертою статті 81 Закону України «Про акціонерні товариства» і отримувати за це винагороду та інші виплати відповідно до Колективного договору, що діє в Товаристві, та чинного трудового законодавства України.  **6. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ГОЛОВИ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ**  6.1. В ПАТ «Донбасенерго» з Головою Виконавчого органу укладається трудовий договір (контракт).  6.2. Для Голови Виконавчого органу в Товаристві запроваджується поєднання фіксованої та змінної винагороди.  6.3. Фіксована винагорода Голови Правління складається:  - з посадового окладу;  - з надбавок, доплат, інших виплат, які передбачені діючим в Товаристві Колективним договором та згідно Вимог НКЦПФР відносяться до фіксованої винагороди;  - з надбавок, доплат, інших виплат, які передбачені діючим трудовим законодавством та застосовуються в Товаристві і згідно Вимог НКЦПФР відносяться до фіксованої винагороди.  Для Голови Виконавчого органу Товариства розмір його посадового окладу не повинен перевищувати **125** мінімальних заробітних плат у відповідності до чинного законодавства України.  Також при визначенні абсолютного значення розміру посадового окладу Голови Виконавчого органу враховуються умови оплати праці працівників Товариства, а саме: посадовий оклад, як правило, не перевищує більш ніж в 27 разів середньої заробітної плати штатних працівників Товариства у минулому році (що передує року, в якому встановлюється винагорода).  6.4. Змінна винагорода Голови Виконавчого органу складається:  - з щомісячної премії, яка передбачена діючим в Товаристві Колективним договором;  - з надбавок, доплат, інших виплат, які передбачені діючим в Товаристві Колективним договором та згідно Вимог НКЦПФР відносяться до змінної винагороди;  - з надбавок, доплат, інших виплат, які передбачені діючим трудовим законодавством та застосовуються в Товаристві і згідно Вимог НКЦПФР відносяться до змінної винагороди.  6.5. Голова Виконавчого органу має право на отримання винагороди за підсумками роботи за рік відповідно до чинного у Товаристві Колективного договору.  6.6. Винагороду, що передбачена п.6.5 цього Положення виплачується Голові Виконавчого органу, що був такими на кінець звітного року (року за результатами якого Товариством виплачується винагорода).  Якщо повноваження Голови Виконавчого органу з будь – яких підстав припинено після закінчення звітного року за результатами якого Товариством виплачується винагорода, що зазначена у п.6.5, він має право на отримання цієї винагороди у повному обсязі. В даному випадку винагорода виплачується у строки, передбачені Колективним договором або рішенням про її виплату.  6.7. У разі виходу на пенсію Голові Виконавчого органу може виплачуватися грошова допомога у розмірі п’яти посадових окладів.  6.8. Голові Виконавчого органу надається щорічна відпустка тривалістю 28 календарних днів із збереженням щомісячної середньої заробітної плати, обчисленої відповідно до законодавства України. Голові Виконавчого органу можуть бути надані додаткові відпустки відповідно до Колективного договору та/або законодавства України.  При виході у відпустку Голова Виконавчого органу один раз на рік, одночасно з наданням йому щорічної відпустки,  має право отримати матеріальну допомогу на оздоровлення у розмірі, що передбачений діючим в Товаристві Колективним договором.  6.9. Голова Виконавчого органу користується усіма іншими видами благ, компенсацій і пільг, що надаються Товариством відповідно до діючого Колективного договору. Голова Виконавчого органу користується усіма видами забезпечення із соціального страхування (допомогою з тимчасової непрацездатності тощо).  6.10. Розмір змінної винагороди, виплаченої Голові Виконавчого органу протягом календарного року, не може перевищувати двох розмірів річної фіксованої винагороди Голови Виконавчого органу, отриманої ним протягом календарного року, в якому призначена змінна винагорода.  6.11. Договір (контракт) з Головою Виконавчого органу має передбачати його обов’язок повернути змінну винагороди та строк для такого повернення, у випадку якщо Товариством та/або уповноваженими державними органами було встановлено, що виплата змінної винагороди була здійснена на підставі недостовірної інформації, з порушенням встановленої Товариством та/або законодавством процедури для визначення/виплати змінної винагороди.    **7. ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ОСІБ, ЩО ВІДНОСЯТЬСЯ ДО ІНШОГО КЛЮЧОВОГО ПЕРСОРНАЛУ**  7.1. В ПАТ «Донбасенерго» з особами, що відносяться до іншого ключового персоналу, укладається трудовий договір.  7.2. Для осіб, що відносяться до іншого ключового персоналу, запроваджується поєднання фіксованої та змінної винагороди.  7.3. Фіксована винагорода осіб, що відносяться до іншого ключового персоналу, складається:  - з посадового окладу;  - з надбавок, доплат, інших виплат, які передбачені Колективним договором, діючим в Товаристві, та згідно Вимог НКЦПФР відносяться до фіксованої винагороди;  - з надбавок, доплат, інших виплат, які передбачені діючим трудовим законодавством та застосовуються в Товаристві і згідно Вимог НКЦПФР відносяться до фіксованої винагороди.  При визначенні абсолютного значення розміру посадового окладу осіб, що відносяться до іншого ключового персоналу, враховується обсяг повноважень, відповідальність, обсяг інформації та звітів, що готується та аналізується, інші чинники.  Також при визначенні абсолютного значення розміру посадового окладу осіб, що відносяться до іншого ключового персоналу, враховуються умови оплати праці працівників Товариства, а саме:  - посадовий оклад директора виконавчого, як правило, не перевищує більш ніж в 15 разів середньої заробітної плати штатних працівників Товариства у минулому році (що передує року, в якому встановлюється винагорода);  - посадовий оклад директора технічного, як правило, не перевищують більш ніж в 10 разів середньої заробітної плати штатних працівників Товариства у минулому році (що передує року, в якому встановлюється винагорода);  - посадовий оклад директора з економіки, фінансів та корпоративного управління, як правило, не перевищують більш ніж в 10 разів середньої заробітної плати штатних працівників Товариства у минулому році (що передує року, в якому встановлюється винагорода);  - посадовий оклад директора СТРУКТУРНОЇ ОДИНИЦІ ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДОНБАСЕНЕРГО» «СЛОВ’ЯНСЬКА ТЕПЛОВА ЕЛЕКТРИЧНА СТАНЦІЯ», як правило, не перевищують більш ніж в 10 разів середньої заробітної плати штатних працівників Товариства у минулому році (що передує року, в якому встановлюється винагорода).  7.4. Змінна винагорода осіб, що відносяться до іншого ключового персоналу, складається:  - з щомісячної премії, що передбачена діючим в Товаристві Колективним договором;  - з надбавок, доплат, інших виплат, які передбачені діючим в Товаристві Колективним договором та згідно Вимог НКЦПФР відносяться до змінної винагороди;  - з надбавок, доплат, інших виплат, які передбачені діючим трудовим законодавством та застосовуються в Товаристві і згідно Вимог НКЦПФР відносяться до змінної винагороди.  7.5. Розмір змінної винагороди, виплаченої особі, що відноситься до іншого ключового персоналу, не може перевищувати двох розмірів річної фіксованої винагороди цієї особи, отриманої нею протягом календарного року, в якому призначена змінна винагорода.  7.6. Особи, що відносяться до іншого ключового персоналу, користуються усіма видами благ, компенсацій і пільг, що надаються Товариством відповідно до діючого Колективного договору та норм трудового законодавства. Вони користуються усіма видами забезпечення із соціального страхування (допомогою з тимчасової непрацездатності тощо).  7.7. Інші питання щодо винагороди осіб, що відносяться цим Положенням до іншого ключового персоналу, регулюються Колективним договором, що діє в Товаристві, та нормами трудового законодавства.  **8. КОМПЕНСАЦІЇ ЧЛЕНАМ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ**  8.1. Товариством члену Виконавчого органу можуть компенсуватися лише документально підтверджені витрати, понесені ним з метою участі в очних засіданнях Виконавчого органу та інші витрати:  - витрати пов'язані з переїздом до місця проведення засідань Виконавчого органу Товариства, у тому числі, проживання у готелі, авіаквитки (економ-клас) та залізничні квитки - максимум 4 поїздки в обидва кінці протягом одного календарного місяця;  - витрати пов'язані з переїздом (авіаквитки економ-клас та залізничні квитки), проживанням у готелі, якщо поїздка пов’язана з виконанням функцій і обов’язків члена Виконавчого органу (в тому числі участь у переговорах) та дасть можливість прийняти відповідні рішення та/або надати пропозиції Виконавчому органу Товариства, та/або Наглядовій раді, та/або Загальним зборам;  - витрати понесені у зв'язку із відправленням кореспонденції, поштові, кур'єрські послуги.  - інші обґрунтовані витрати, пов’язані з виконанням членом Виконавчого органу своїх посадових обов’язків.  8.2. Компенсація витрат члену Виконавчого органу, що зазначені у п.8.1 цього Положення, здійснюється Товариством за умови наявності у цивільно – правовому договорі з членом Виконавчого органу відповідного пункту.    **9. КРИТЕРІЇ, ВСТАНОВЛЕНІ ДЛЯ ОТРИМАННЯ ЗМІННОЇ ВИНАГОРОДИ**  9.1. Щомісячну премію, що передбачена діючим в Товаристві Колективним договором, мають право отримувати працівники Товариства, у т.ч. Голова Виконавчого органу.  9.2. Розмір щомісячної премії залежить від виконання Товариством загальних показників преміювання, що зазначені в Колективному договорі, а також індивідуальних показників (критеріїв) роботи в розрізі посад і структурних підрозділів (далі – індивідуальні показники), які також зазначені у колективному договорі для всіх працівників товариства, крім Голови Виконавчого органу.  Індивідуальні показники щодо нарахування щомісячної премії для Голови Виконавчого органу визначаються контрактом (договором), який укладено з ним, та цим Положенням.  9.3. До індивідуальних показників Голови Виконавчого органу для нарахування йому частини щомісячної премії відноситься:  - відсутність простроченої заборгованості з заробітної плати на кінець розрахункового періоду, за який нараховується премія (цей показник перевіряється за статистичними формами звітності);  - відсутність випадків виробничого травматизму з летальним наслідком у розрахунковому періоді, за який нараховується премія.  9.4. За виконання індивідуальних показників нараховується Голові Виконавчого органу щомісячна премія у розмірі, який не може перебільшувати 10% його посадового окладу.  9.5. Максимальний розмір щомісячної премії, яку отримують працівники Товариства, у т.ч. Голова Виконавчого органу, визначається Колективним договором. За умови невиконання індивідуальних показників преміювання, може отримуватися тільки щомісячна премія у розмірі, що передбачений за виконання Товариством загальних показників преміювання.  9.6. Інші змінні винагороди працівникам Товариства, у т.ч. Голові Правління, виплачуються на підставі Колективного договору та/або норм трудового законодавства України.  9.7. Наглядова рада для оцінки ефективності членів Виконавчого органу може враховувати прийняття ними участі у засіданнях, участь у підготовці висновків та пропозицій при прийнятті рішень, компетентність, наявності обґрунтованих пропозицій щодо прийняття рішень Наглядовою радою та інші додаткові чинники. Результати оцінки членів Виконавчого органу можуть враховуватися Наглядовою радою при прийнятті рішення про припинення повноважень членів Виконавчого органу Товариства.  **10. РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ ТА ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЩОДО ВИНАГОРОДИ**  10.1. До виключної компетенції Наглядової ради належать питання щодо затвердження умов контрактів (договорів), що укладаються з Головою та членами Виконавчого органу Товариства; встановлення розміру їхньої винагороди; визначення особи, яка підписуватиме контракти (договори) від імені Товариства з Головою та членами Виконавчого органу Товариства.  Особливістю встановлення розміру винагороди Голові Виконавчого органу є те, що своїм рішенням Наглядова рада встановлює йому розмір посадового окладу. При встановлені розміру посадового окладу Голові Виконавчого органу, враховуються умови діючого в Товаристві Колективного договору.  10.2. Наглядова рада має право у будь-який момент переглянути умови Контракту з Головою Виконавчого органу та розмір його посадового окладу, у т.ч. при зміні умов діючого Колективного договору або укладенні нового Колективного договору.  Правління Товариства зобов`язане повідомляти Наглядову раду про внесення змін до Колективного договору або укладання нового Колективного договору протягом 20 календарних днів з дати таких змін.  Наглядова рада має право у будь-який момент переглянути умови договору(-ів) з членами(-ом) Виконавчого органу та розмір їх(його) винагороди.  10.3. Наглядова рада приймає рішення з питань, зазначених у п.10.1 Положення, на своїх засіданнях простою більшістю голосів членів Наглядової ради від їх загальної кількості, які мають право голосу.  10.4. Комітет з винагород та призначень попередньо вивчає і готує до розгляду на засіданнях Наглядової ради питання, що зазначені у п.10.1.  Комітет з винагород та призначень готує проєкти договорів з Головою та членами Правління.  10.5. Наглядова рада Товариства приймає рішення з питань, що зазначені у п.10.1, які попередньо підготовлені Комітетом з винагород та призначень, виключно на підставі та в межах пропозиції цього комітету, оформлених відповідним проєктом рішення Наглядової ради.  У разі відсутності пропозиції Комітету з винагород та призначень Наглядова рада не має права приймати рішення з питань, що зазначені у п.10.1 цього Положення.  10.6. Встановлення (затвердження) посадових окладів осіб, що відносяться цим Положенням до іншого ключового персоналу Товариства, відноситься до повноважень Голови Виконавчого органу Товариства.  **11. ПОРЯДОК ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ, ФОРМА ВИПЛАТИ**  11.1. Винагорода виплачується після утримання всіх податків і зборів (обов'язкових платежів), визначених законодавством України, за кожний розрахунковий період. Винагорода виплачується у національній валюті України.  11.2. Винагорода виплачується щомісяця не пізніше 10 числа місяця, наступного за відповідним розрахунковим періодом.  **12. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ) З ГОЛОВОЮ ТА ЧЛЕНАМИ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ**  12.1. В ПАТ «Донбасенерго» з членами Виконавчого органу укладаються  цивільно - правові договори. Договір з членом Виконавчого органу набирає чинності з дати його підписання та діє протягом строку повноважень обраного члена Виконавчого органу. Зміни до умов договорів з членами Виконавчого органу можуть вноситися за рішенням Наглядової ради.  12.2. Договір з членом Виконавчого органу припиняє свою дію у разі припинення повноважень члена Виконавчого органу.  12.3. В Товаристві з Головою Виконавчого органу укладається трудовий договір (контракт), який може бути строковим.  12.4. Строк повноважень Голови та Членів Виконавчого органу може встановлюватися рішенням Наглядової ради.  12.5. Якщо строк повноважень Голови та/або Члена Виконавчого органу не визначено рішенням Наглядової ради або договором (контрактом), вони вважаються обраними до прийняття Наглядовою радою рішення про припинення їх повноважень. Повноваження Голови та Членів Виконавчого органу можуть припинятися з інших підстав, передбачених чинним законодавством та Статутом Товариства.  **13. ВИПЛАТИ ЗІ ЗВІЛЬНЕННЯ**  13.1. В цивільно – правових договорах з членами Виконавчого органу не передбачається виплат зі звільнення.  13.2. При здійснення Голові Виконавчого органу виплати зі звільнення необхідно враховувати наступне:  13.2.1. сума виплат зі звільнення для Голови Виконавчого органу не може бути більшою, ніж сума залишку недоотриманої винагороди, яку він мав отримати до закінчення терміну своїх повноважень, у разі якщо його повноваження були припиненні достроково не з його ініціативи, а також загального розміру фіксованої винагороди за період, протягом якого на Голову Виконавчого органу поширюється обмеження щодо його діяльності;  13.2.2. у разі дострокового припинення договору (контракту) з Головою Виконавчого органу Товариства через незадовільну роботу та/або порушення кодексу етики, втратою бездоганної ділової репутації, то Голові Виконавчого органу виплати по звільненню не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення щодо оцінки результатів роботи Голови Виконавчого органу Товариства приймає Наглядова рада.    **14. ДОДАТКОВЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**  14.1. У разі виходу на пенсію Голові Виконавчого органу може виплачуватися грошова допомога у розмірі п’яти посадових окладів.  14.2. Для членів Виконавчого органу не передбачається програм додаткового пенсійного забезпечення.    **15. ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ**  15.1. Звіт про винагороду Голови та членів Виконавчого органу ПАТ «Донбасенерго» складається Комітетом з винагород та призначень. Для підготовки цього звіту може залучатися корпоративний секретар Товариства.  15.2. Виконавчий орган та працівники Товариства зобов’язані надати членам Комітету з винагород та призначень та/або корпоративному секретарю інформацію, що необхідна для складання звіту про винагороду.  15.3. Голова та члени Виконавчого органу повинні надати членам Комітету з винагород та призначень та/або корпоративному секретарю інформацію, що необхідна для складання звіту про винагороду.  15.4. Звіт про винагороду Голови та членів Виконавчого органу за звітний рік складається до 14 березня року, наступного за звітним.  15.5. Звіт про винагороду підписується Головою або членом Комітету з винагород та призначень та погоджується Комітетом з винагород та призначень.  15.6. Погоджений Комітетом з винагород та призначень звіт про винагороду подається Наглядовій раді.  15.7. Наглядова за поданням Комітету з винагород та призначень має право виносити на розгляд Загальних зборів пропозицію щодо затвердження Звіту про винагороду Голови та членів Виконавчого органу.  15.8. Звіт про винагороду розглядається та затверджується на річних Загальних зборах Товариства.  15.9. ПАТ «Донбасенерго» забезпечує своїм акціонерам можливість ознайомитися з проєктом звіту про винагороду та/або змінами до нього (у разі наявності пропозицій наглядової ради та/або акціонерів щодо внесення таких змін) в порядку, визначеному законом, для ознайомлення акціонерів з матеріалами, з якими вони можуть ознайомитися під час підготовки до Загальних зборів акціонерів.  15.10. Звіт про винагороду Голови та членів Виконавчого органу повинен містити обов’язкову інформацію, що передбачена Вимогами НКЦПФР. Це Положення не містить додаткових вимог до змісту звіту про винагороду, але не забороняє включення до нього додаткової інформації або пояснень.  15.11. Звіт про винагороду для цілей його розміщення Товариством на власному вебсайті може містити знеособлену інформацію, яку дозволено знеособлювати Вимогами НКЦПФР.  15.12. Звіт про винагороду Голови та членів Виконавчого органу розміщується на власному вебсайті Товариства протягом 10 робочих днів з дня його затвердження Загальними зборами акціонерів із забезпеченням можливості його перегляду.  Звіт про винагороду після його розміщення на вебсайті Товариства видаляється з вебсайту не раніше, ніж через 10 років після публікації, якщо інше не передбачено законодавством.  **16. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**  16.1. Це Положення набуває чинності з дати його затвердження Загальними зборами Товариства.  16.2. Якщо за результатами зміни законодавства України окремі пункти цього Положення вступають в протиріччя з ними, такі статті втрачають чинність, і до дати внесення змін до цього Положення Товариство керується законодавством України.  16.3. Якщо норми Вимог НКЦПФР та цього Положення суперечать нормам трудового законодавства та Колективного договору, то Товариство у відношенням з особами, які виконують свої функції та отримують винагороду на підставі трудового договору з Товариством, користується нормами трудового законодавства та Колективного договору.  16.4. У цьому Положенні відсутні норми, що регулюють виплату винагороди акціями Товариства з причини незастосування цього інструменту в Товаристві щодо Голови та членів Виконавчого органу. | 1. Нова редакція Положення підготовлена з урахуванням Вимог до положення та звіту про винагороду членів наглядової ради, ради директорів та виконавчого органу акціонерного товариства, що затверджені Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 02.05.2024 №549 (далі – Вимоги НКЦПФР).  2. В новій редакції Положення додано принципи, яким має відповідати система винагород членів Наглядової ради. Ці принципи відповідають принципам, які зазначені у Вимогах НКЦПФР.  3. Положенням визначені особи, що відносяться до іншого ключового персоналу.  4. Новою редакцією Положення чітко визначено, що з Головою Виконавчого органу укладається трудовий договір, а з іншими членами укладаються цивільно - правові договори.  5. В новій редакції Положення змінено підхід до порядку виплати щомісячної премії Голові Виконавчого органу. Для Голови Виконавчого органу це питання більш буде регулюватися нормами Колективного договору. Встановлено обмеження щодо нарахування щомісячної премії Голові Виконавчого органу за виконання індивідуальних показників та визначені ці показники.  6. В новій редакції Положення для членів Виконавчого органу, з якими укладено цивільно – правові договори, виключена можливість отримання винагороди за результатами року та виключені пункти щодо порядку та строків її виплати.  7. В новій редакції Положення розширено перелік випадків для компенсації витрат членів Виконавчого органу.  8. В новій редакції Положення введено поняття «середня заробітна плата штатних працівників Товариства». Зазначено формулу для її розрахунку.  9. В новій редакції Положення зазначено, як враховується розмір середньої заробітної плати штатних працівників Товариства при визначенні абсолютного розміру фіксованої щомісячної винагороди членам Виконавчого органу, розміру посадового окладу Голови Виконавчого органу та розміру посадового окладу особам, що відносяться до іншого ключового персоналу.  10. В новій редакції Положення зазначено, що розмір змінної винагороди, виплаченої Голові Виконавчого органу протягом календарного року, не може перевищувати двох розмірів річної фіксованої винагороди Голови Виконавчого органу, отриманої ним протягом календарного року, в якому призначена змінна винагорода.  11. В новій редакції Положення передбачено, що розмір змінної винагороди, виплаченої особі, що відноситься до іншого ключового персоналу, не може перевищувати двох розмірів річної фіксованої винагороди цієї особи, отриманої нею протягом календарного року, в якому призначена змінна винагорода.  12. В нову редакцію Положення включено нові розділи: «ОСНОВНІ ЗАСАДИ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ ОСІБ, ЩО ВІДНОСЯТЬСЯ ДО ІНШОГО КЛЮЧОВОГО ПЕРСОРНАЛУ», «РОЗПОДІЛ ПОВНОВАЖЕНЬ ТА ПОРЯДОК ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЩОДО ВИНАГОРОДИ», «СТРОК ДІЇ ДОГОВОРІВ (КОНТРАКТІВ) З ГОЛОВОЮ ТА ЧЛЕНАМИ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ» та «ПОРЯДОК СКЛАДАННЯ, ЗАТВЕРДЖЕННЯ ТА ОПРИЛЮДНЕННЯ ЗВІТУ ПРО ВИНАГОРОДУ ГОЛОВИ ТА ЧЛЕНІВ ВИКОНАВЧОГО ОРГАНУ».  13. Нова редакція Положення передбачає обов’язкову публікацію звіту про винагороду членів Виконавчого органу на вебсайті Товариства.  14. В новій редакції Положення зазначено, що якщо норми Вимог НКЦПФР та цього Положення суперечать нормам трудового законодавства та Колективного договору, то Товариство у відношенням з особами, які виконують свої функції та отримують винагороду на підставі трудового договору з Товариством, користується нормами трудового законодавства та Колективного договору.  15. Відповідно до нової редакції Положення Виконавчий орган зобов’язаний повідомляти Наглядову раду про внесення змін до умов Колективного договору.  16. Внесенні інші зміни та доповнення з метою приведення Положення про винагороду у відповідність до Вимог НКЦПФР. |