

ЗАТВЕРДЖЕНО

Комітетом з питань призначень та
винагород
(Протокол від 27.04.2023 р.)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наглядовою радою ПрАТ «КІНТО»
(Протокол від 28.04.2023 р.)
Голова Наглядової ради



Лукасевич В.Б.



ПОЛОЖЕННЯ

З ПИТАНЬ ВИНАГОРОДИ

ПРИВАТНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «КІНТО»

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення з питань винагороди Приватного акціонерного товариства «КІНТО» (далі – Положення) є внутрішнім нормативним документом, що регулює порядок призначення та виплати винагороди особам, які за трудовим договором (контрактом) працюють в ПрАТ «КІНТО» (далі «Компанія») та чия діяльність може мати істотний вплив на профіль ризиків Компанії (ідентифікований персонал) та включає загальні принципи, правила призначення та виплати винагороди ідентифікованому персоналу, в тому числі працівникам системи внутрішнього контролю та порядок розкриття інформації про винагороди зазначеним категоріям працівників.

1.2. Положення та порядок виплати винагороди всім працівникам Компанії незалежно від посади, які перебувають з Компанією у трудових відносинах, закріплені та впроваджені у внутрішніх документах Компанії.

1.3. Порядок призначення та виплати винагороди членам Наглядової ради та Правління Компанії встановлено Положенням про винагороду членів Наглядової ради та Правління ПрАТ «КІНТО», затвердженим Річними Загальними зборами акціонерів ПрАТ «КІНТО» (протокол від 06 січня 2023 року № 1).

1.4. Положення розроблено відповідно до Законів України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки», Стандарту № 1 «Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Основні поняття та терміни», затвердженого рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку №1288 від 30.12.2021 року, Стандарту № 4 "Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Організація та функціонування системи внутрішнього контролю в професійних учасниках, які є системно важливими професійними учасниками та які не є банками", затвердженого рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку №1290 від 30.12.2021 року (далі разом – Стандарти корпоративного управління) та нормативно-правових актів Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, внутрішніх документів саморегульованої організації, членом якої є Компанія.

1.5. Положення затверджується Наглядовою Радою, яка щороку розглядає питання щодо доцільності або недоцільності внесення змін до цього Положення.

2. ОСНОВНІ ЗАДАЧІ СИСТЕМИ ВИНАГОРОДИ. ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ.

2.1. Система винагороди Компанії забезпечує ефективне корпоративне управління, управління ризиками, враховує стратегічні цілі Компанії, сприяє дотриманню корпоративних цінностей.

2.2. У цьому Положенні терміни вжито в таких значеннях:

- *Фіксована винагорода* – складова винагороди, розмір якої ґрунтується на заздалегідь визначених критеріях, яка не є дискреційною та відображає рівень кваліфікації працівника, стаж роботи та професійний досвід, обсяг та складність обов'язків, передбачених внутрішніми положеннями Компанії та посадовими інструкціями, є прозорою для персоналу щодо внутрішньої політики призначення такої винагороди та доступними для кожного працівника щодо розміру його винагороди та підстав її визначення, зберігається протягом певного періоду, пов'язаного з конкретними функціями та організаційними обов'язками працівника, є невідкличною., постійна сума якої може змінюватися внаслідок зміни умов колективного договору, перегляду у зв'язку зі зміною встановленої законодавством мінімальної оплати праці, перегляду внутрішньої політики з винагороди Компанії щодо загальних умов визначення рівня фіксованої винагороди персоналу в інших випадках, що не суперечать законодавству, а також у зв'язку з отриманням особою права на фіксовані виплати, передбачені внутрішньою політикою (положенням) про винагороду, які не пов'язані з результатами роботи Компанії (виплати за освітній рівень, науковий ступінь, набуття інших професійних якостей, які стимулюються Компанією тощо). Характерні ознаки фіксованої винагороди: а) не може бути зменшена без наявності змін істотних умов праці, виплачена із обмежувальною або відкладальною умовою; б) не заохочує працівника до збільшення ризиків у

його діяльності понад показник, передбачений твердженням про прийнятний рівень ризику; в) не залежить від продуктивності праці);

- *Змінна винагорода* - змінна складова частини винагороди, розмір призначення та виплати якої, зокрема, залежить від результатів оцінки відповідності діяльності працівника вимогам сталої ефективності та належного управління ризиками своєї діяльності, а також від перевиконання працівником вимог правил призначення та виплати винагороди в частині передбачених планових показників результативності (ефективності). До Змінної винагороди, зокрема, належать заохочувальні та компенсаційні виплати;

- *Ідентифікований персонал* - особи, чия діяльність може мати істотний вплив профіль ризиків Компанії, та які визначаються згідно з вимогами цього Положення.

- *Ризики-тейкери* – члени Правління, Керуючі інвестиційними та недержавним пенсійним фондами та інші працівники, які приймають рішення про здійснення Компанією інвестиційних операцій та інших угод.

2.3. Визначення та реалізація цього Положення здійснюється з урахуванням розміру, особливостей діяльності Компанії, характеру й обсягів фінансових послуг з управління активами, профілю ризику Компанії, системної важливості Компанії та діяльності у складі групи, до складу якої входить Компанія, дотримання/виконання стратегії Компанії, бізнес-плану, бюджету і декларації схильності до ризиків.

2.4. Інформації про розмір та форму виплаченої винагороди ідентифікованому персоналу та працівникам системи внутрішнього контролю Компанії включається до річного звіту Компанії. Інформація розкривається у звіті за умови надання письмової згоди таких осіб на розкриття конфіденційної інформації.

3. ЗАТВЕРДЖЕННЯ ПОЛОЖЕННЯ З ПИТАНЬ ВИНАГОРОДИ

3.1. Положення з питань винагороди Компанії затверджує Наглядова рада Компанії.

3.2. Положення з питань винагороди Компанії переглядається щорічно. Питання щодо доцільності внесення змін до Положення з питань винагороди розглядається на засіданнях Правління та Наглядової ради Компанії.

3.3. Правління Компанії надає для затвердження Наглядовій раді проект Положення з питань винагороди або зміни до нього (у разі внесення таких змін).

4. ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ ІДЕНТИФІКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ

4.1. Правління Компанії не рідше одного разу на рік до 1 квітня проводить оцінку, в ході якої визначає осіб, чия діяльність може мати істотний вплив на загальний профіль ризиків Компанії.

4.2. До складу Ідентифікованого персоналу Компанії відповідно до цього положення підлягають включенню особи, які відповідають хоча б одному з наступних якісних критеріїв

4.2.1. працівник є особою, яка здійснює виконавчі функції;

4.2.2. працівник є корпоративним секретарем Компанії;

4.2.3. працівник є керівником відокремленого структурного підрозділу;

4.2.4. працівник є посадовою особою системи внутрішнього контролю Компанії;

4.2.5. працівник є керівником відокремленого підрозділу (філії, представництва) Компанії;

4.2.6. у відокремленому підрозділі Компанії працівник є керівником підрозділу, до функцій якого належить виключно або зокрема управління ризиками цього відокремленого підрозділу або здійснює повноваження щодо зазначеної ділянки роботи одноосібно;

4.2.7. працівник здійснює організаційно-розпорядчі функції в самостійному підрозділі системи внутрішнього контролю Компанії та підпорядкований безпосередньо або через безпосереднього керівника особі, визначеній у підпункті 5 цього пункту;

4.2.8. працівник здійснює організаційно-розпорядчі функції у відокремленому підрозділі Компанії та підпорядковується безпосередньо керівнику відокремленого підрозділу;

4.2.9. працівник очолює юридичний департамент, підрозділ, відповідальний за фінанси (включаючи оподаткування та бюджетування), управління персоналом, призначення та виплату винагороди, інформаційні технології або економічний аналіз;

4.2.10. працівник є членом комітету (іншого органу), уповноваженого на прийняття операційних рішень, пов'язаних з ризиками (крім кредитного ризику);

4.2.11. працівник уповноважений ініціювати або приймати рішення (одноосібно або у складі колегіального органу), які можуть спричинити виникнення кредитного ризику за операціями на суму, що становить 0,5 та більше відсотків від загальної суми капіталу I рівня Компанії та не менше ніж 5000000 гривень (вартісний показник, встановлений у цьому підпункті, застосовується в залежності від періоду, до якого здійснюється застосування, з коефіцієнтами, встановленими у додатку 2 до Стандарту № 3 "Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Організація та функціонування системи внутрішнього контролю в професійних учасниках, які є системно важливими професійними учасниками та які не є банками", затвердженого Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 30 грудня 2021 року № 1290);

4.2.12. працівник здійснює організаційно-розпорядчі функції щодо працівників, які наділені повноваженнями приймати рішення про укладання Компанією угод в межах провадження професійної діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках;

4.2.13. працівник наділений повноваженнями приймати рішення, що стосуються діяльності з управління продуктами ринку капіталів та організованих товарних ринків;

4.2.14. працівник здійснює організаційно-розпорядчі функції щодо особи, яка відповідає одному з критеріїв, викладених у підпунктах 4.2.1 – 4.2.13 цього пункту.

4.3. Працівник є таким, чия діяльність може мати істотний вплив на профіль ризиків Компанії, якщо передбачені пунктом 4.2 якісні критерії задовольняється або будуть задовольнятися працівником у сукупності протягом щонайменше трьох місяців у календарному році.

4.4. Працівник вважається таким, чия діяльність може мати істотний вплив на профіль ризиків Компанії, та віднесений до складу ідентифікованого персоналу, якщо задовольняється будь-який з наступних кількісних критеріїв:

4.4.1. за попередній фінансовий рік працівник отримав від Компанії винагороду у розмірі, що дорівнює або перевищує 500000 гривень (вартісний показник, встановлений у цьому підпункті, застосовується в залежності від періоду, до якого здійснюється застосування, з коефіцієнтами, встановленими у додатку 2 до Стандарту № 3 "Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Організація та функціонування системи внутрішнього контролю в професійних учасниках, які є системно важливими професійними учасниками та які не є банками", затвердженого Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 30 грудня 2021 року № 1290);

4.4.2. працівник входить до 0,3 % працівників, які отримали найбільшу винагороду за попередній фінансовий рік (до розрахунку цього показника включаються усі працівники Компанії);

4.4.3. за попередній фінансовий рік працівник, який не є особою, яка здійснює виконавчі функції, отримав винагороду від Компанії у розмірі, що дорівнює або перевищує найнижчий показник сукупного обсягу винагороди, виплаченої в такому фінансовому році особі, яка здійснює виконавчі функції або відповідає визначенню, наведеному у підпунктах, 4.2.3, 4.2.5, 4.2.6, 4.2.8, 4.2.11, 4.2.13, пункту 4.2 цього Положення, та/або хоча б одному з кількісних критеріїв, встановлених підпунктами 4.4.1, 4.4.2 пункту 4.2 цього Положення;

4.4.4. інші працівники Компанії, які отримують винагороду, розмір якої за попередній рік дорівнює або є більшим ніж найменший розмір винагороди у осіб, які можуть істотно впливати на профіль ризику Компанії та при цьому належать до осіб, які здійснюють виконавчі функції, або до ризик-тейкерів.

4.5. Правління Компанії документує процес проведення оцінки. Документи, які фіксують проведення оцінки, повинні щонайменше включати:

4.5.1. підстави проведення оцінки та перелік підрозділів, працівники яких оцінюються;

4.5.2. опис методології оцінки ризиків, що використовувалась для оцінки ризиків, пов'язаних з бізнес-планом (бізнес-стратегією) та діяльністю Компанії;

4.5.3. методологію оцінки осіб, які працюють у філіях та представництвах;

4.5.4. функції та обов'язки органів та підрозділів, які брали участь у розробці та виконанні порядку проведення оцінки;

4.5.5. результати оцінки.

4.6. Результати оцінки щонайменше включають:

4.6.1. кількість ідентифікованого персоналу, із зазначенням кількості осіб, які включені до числа ідентифікованого персоналу вперше;

4.6.2. узагальнений опис обов'язків, що виконує ідентифікований персонал, імена ідентифікованих осіб (в розумінні частини першої статті 28 Цивільного кодексу України), посади вказаних працівників, їх розподіл за підрозділами та органами Компанії;

4.6.3. узагальнений опис обов'язків, імена ідентифікованих осіб (в розумінні частини першої статті 28 Цивільного кодексу України), посади вказаних працівників, їх розподіл за підрозділами та органами Компанії щодо осіб, які були виключені з переліку таких, що відповідають кількісному критерію, основні мотиви, що лежать в основі припущення, що такі працівники не здійснюють істотного впливу на профіль ризиків;

4.6.4. порівняння результатів оцінки з результатами попереднього року.

4.7. Наглядова рада Компанії, контролює процес ідентифікації та якість і актуальність документів, що його регулюють. Наглядова рада Компанії, реалізуючи свою контрольну діяльність, зобов'язана:

4.7.1. брати участь у розробці порядку проведення оцінки з метою визначення ідентифікованого персоналу;

4.7.2. затверджувати порядок проведення оцінки з метою визначення ідентифікованого персоналу як частину правил призначення та виплати винагороди;

4.7.3. перевіряти результати оцінки та контролювати дотримання процесу оцінки відповідно до вимог, встановлених цим Стандартом та внутрішнім порядком проведення оцінки;

4.7.4. переглядати порядок проведення оцінки, затверджувати зміни до нього та здійснювати моніторинг результатів таких змін.

5. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ВИНАГОРОДИ ІДЕНТИФІКОВАНОМУ ПЕРСОНАЛУ ТА ПРАЦІВНИКАМ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

5.1. Основні принципи призначення та виплати фіксованої складової винагороди ідентифікованому персоналу та працівникам системи внутрішнього моніторингу:

5.1.1. фіксована складова винагороди повинна відображати її щоденне навантаження та відповідальність, враховувати рівень освіти, знань та навичок, досвід роботи та середній рівень винагороди територіальної одиниці, де знаходиться робоче місце особи;

5.1.2. У складі винагороди працівників системи внутрішнього контролю має переважати фіксована складова винагороди. Призначення та виплата винагороди працівникам системи внутрішнього контролю не повинні бути пов'язаними з результатами діяльності Компанії, мають базуватися на фактичному виконанні такими працівниками вимог внутрішніх документів, на підставі яких вони діють, та враховувати результати аудиту ефективності підсистем внутрішнього контролю, функціонування яких такі працівники забезпечують.

5.1.3. розмір фіксованої винагороди повинен бути достатньо високим, щоб забезпечити можливість зменшення змінної складової винагороди до нуля.

5.2. Основні принципи призначення та виплати змінної складової винагороди ідентифікованому персоналу:

5.2.1. якщо обсяг винагороди залежить від показників результативності (ефективності), рішення уповноваженого органу Компанії про призначення винагороди та загальний обсяг винагороди базуються на порівняльному поєднанні оцінки результативності (ефективності) конкретного працівника та підрозділу, в якому він працює, та загальних показників результативності (ефективності) Компанії. При цьому оцінка результативності (ефективності) конкретного працівника здійснюється з врахуванням фінансових та нефінансових показників;

5.2.2. оцінка результативності (ефективності) проводиться з врахуванням показників результативності (ефективності) за щонайменше два останні роки, при цьому Компанія забезпечує призначення винагороди виключно у випадку наявності протягом цього періоду довготривалої та сталої результативності (ефективності) у його діяльності, діяльності його підрозділів і працівників та розподіляє винагороду з врахуванням тривалості циклів в його діяльності та ризиків, що притаманні такій діяльності;

5.2.3. загальний обсяг змінної складової винагороди, що призначається та виплачується Компанією не повинен перешкоджати дотриманню Компанією пруденційних нормативів професійної діяльності;

5.2.4. Отримання працівниками змінної складової винагороди не є гарантованим. За умови стабільності показників результативності та достатності капіталу Компанії, гарантія отримання працівниками змінної складової винагороди в порядку винятку може надаватися лише при прийомі на роботу нових працівників, але не більше ніж протягом першого року їх працевлаштування;

5.2.5. призначення та виплата змінної складової винагороди відбувається з забезпеченням принципу раціонального управління ризиками та надання винагороди пропорційно результативності (ефективності);

5.2.6. фіксовані та змінні складові винагороди збалансовані таким чином, що фіксована частина винагороди переважає в загальному обсязі виплачуваної винагороди, що дозволяє відмовитись від змінних складованих винагороди, за умови, що працівник не виконує (не перевиконує) планові показники результативності (ефективності);

5.2.7. співвідношення фіксованої та змінної складових винагороди визначаються Правлінням Компанії із дотриманням вимоги про те, що обсяг виплачуваної працівнику змінної складової винагороди не повинен перевищувати 90 % обсягу виплачуваної йому фіксованої складової винагороди.

5.2.8. Прийняття Правлінням Компанії рішення про призначення та виплату винагороди новоприйнятим працівникам у якості компенсації за їх втрати та/або витрати, пов'язані з розірванням трудових відносин з попереднім роботодавцем та встановленням таких відносин з Компанією повинно відповідати довгостроковим інтересам Компанії а також, передбачати розподіл таких компенсаційних виплат на фіксовану та змінну складові з використанням механізмів виплати змінної складової такої винагороди на обмежувальних та/або відкладальних умовах, встановлення залежності між виплачуваною змінною складовою такої винагороди та внеском працівника у загальний результат роботи Компанії;

5.2.9. при визначенні загального розміру коштів, що спрямовуватимуться Компанією на призначення та виплату змінної складової винагороди, а також розміру окремих напрямів таких виплат (або при встановленні алгоритму визначення розміру таких виплат), Правлінням Компанії враховуються показники результативності (ефективності) власної діяльності, поточні та майбутні ризики діяльності, зміна вартості грошей у часі, а також пруденційні нормативи;

5.2.10. розподіл загального обсягу виплачуваної змінної складової винагороди в рамках Компанії відбувається за результатами оцінки усіх поточних та потенційних ризиків, виникнення яких може спричинити призначення та виплата винагороди;

5.2.11. щонайменше 40 % змінної складової винагороди, якщо вона застосовується, є винагородою з відкладальною умовою. Часовий проміжок між настанням подій, які є підставою для оголошення планового розміру винагороди та розглядом у наступному Правлінням Компанії питання щодо призначення винагороди та її виплати становить не менше трьох, та не більше п'яти років.

5.2.12. Визначення підстав для оголошення такої винагороди, прийняття рішення щодо її призначення та виплати відбувається з врахуванням особливостей виду професійної діяльності, яку провадить Компанія, ризиків, характерних для такого виду діяльності, та обсягу обов'язків, що виконують працівники, яким призначається винагорода.

5.2.13. У разі якщо строк трудового або цивільно-правового договору, укладеного з працівником становить менш ніж три роки, рішення щодо призначення та виплати йому оголошеної винагороди з відкладальною умовою повинно бути прийняте до завершення строку дії договору з працівником, визначеного при укладанні договору, але не раніше ніж за тридцять календарних днів до завершення цього строку, з подальшою виплатою винагороди, нарахованої за результатами такого рішення про призначення винагороди;

5.2.14. ухвалення рішення про призначення змінної складової винагороди та виплата змінної складової винагороди (в тому числі винагороди з відкладальною умовою) відбуваються виключно за умови, що Правління Компанії переконалося, що таке рішення та виплата не вплинуть на стабільність діяльності Компанії та зумовлені результатами діяльності Компанії, структурного підрозділу та працівника;

5.2.15. Правління Компанії уникає призначення та проведення виплат змінної складової винагороди у період, коли Компанія несе фінансові втрати (збитки) або фіксує відсутність прибутку у своїй діяльності. Призначення та/або виплата змінної винагороди в період отримання збитків або іншого погіршення фінансового стану Компанії відбувається виключно за умови схвалення таких дій загальними зборами акціонерів Компанії;

5.2.16. обрання схем добровільного пенсійного забезпечення працівників Компанії (пенсійних схем) відбувається з врахуванням бізнес-плану (бізнес-стратегії) та довгострокових планів діяльності Компанії;

5.2.17. працівники Компанії беруть на себе зобов'язання не використовувати особисті стратегії хеджування або страхування, пов'язані з отриманням винагороди та настанням відповідальності, для зміни ефекту від заходів управління ризиками, передбаченими політикою (положенням) з питань винагороди, щодо займаної ними посади;

5.2.18. змінна складова винагороди виплачується у спосіб, що не створює умов для порушення Компанією вимог законодавства до капіталу та пруденційних показників діяльності Компанії.

5.2.19. Визначення розміру змінної складової винагороди працівників системи внутрішнього контролю обираються Правлінням у спосіб, що унеможливорює створення загрози незалежності та об'єктивності в діяльності таких працівників.

5.2.20. Вимоги підпункту 5.2.11 цього Положення не застосовуються, якщо вартість балансових та позабалансових активів Компанії у середньому дорівнює або менша ніж 100000000 гривень за чотирирічний період, що безпосередньо передує даному фінансовому року або річний розмір змінної винагороди фізичної особи не перевищує 50000 гривень та не становить більше четвертої частини загальної річної винагороди цієї особи. Вартісні показники, встановлені у цьому пункті, застосовуються в залежності від періоду, до якого здійснюється застосування, з коефіцієнтами, встановленими у додатку 2 Стандарту № 3 "Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Організація та функціонування системи внутрішнього контролю в професійних учасниках, які є системно важливими професійними учасниками та які не є банками", затвердженого Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 30 грудня 2021 року № 1290.

5.3. Внутрішня політика призначення винагороди має сприяти бізнес-стратегії Компанії та довгостроковим інтересам і стабільності Компанії.

5.3.1. Основні принципи формування винагороди:

5.3.2. винагорода має бути справедливою компенсацією осіб, що відносяться до ідентифікованого персоналу, та працівників систем внутрішнього контролю за їх діяльність в інтересах Компанії;

5.3.3. структура винагороди та її розмір мають бути прозорими і доступними для розуміння та застосування;

5.3.4. винагорода осіб, що відносяться до ідентифікованого персоналу, та працівників систем внутрішнього контролю, обов'язково містить базові фіксовані складові винагороди; змінні складові винагороди можуть застосовуватися відповідно окремим рішенням Правління Компанії за результатами оцінки ефективності діяльності;

5.3.5. застосування змінної складової винагороди здійснюється до задалегідь визначених і вимірюваних критеріях оцінки ефективності. Критерії оцінки ефективності мають сприяти довготерміновому стабільному розвитку товариства й містити нефінансові критерії оцінки ефективності, що сприятимуть створенню перспективної цінності Компанії.

6. ПРАВИЛА ТА ПОРЯДОК ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ВИПЛАТИ ВИНАГОРОДИ ІДЕНТИФІКОВАНОМУ ПЕРСОНАЛУ

6.1. Фіксована винагорода виплачується ідентифікованому персоналу відповідно до вимог законодавства України у розмірі що визначено трудовими договорами та штатним розкладом Компанії. Крім фіксованої винагороди, умовами колективного договору та внутрішніх документів можуть передбачати інші види компенсації, зокрема, медичне страхування, накопичувальне пенсійне забезпечення та компенсація при звільненні тощо.

6.2. Працівники Компанії, що віднесені до складу ідентифікованого персоналу можуть отримувати змінну частину винагороди. Рішення про виплату змінної частини винагороди приймається Правлінням Компанії з урахуванням посад, які займають працівники, що віднесені до складу ідентифікованого персоналу відповідно ступеня завантаженості, обсягу відповідальності та індивідуальної спеціалізації, особливостей їх професійного досвіду та специфіки професійних знань, індивідуальних вмінь та навичок, особистих досягнень та успіхів, а також участі у роботі Компанії.

6.3. Рішення щодо виплати змінної частини винагороди приймається також з урахуванням прийнятих Компанією ризиків, фінансового результату діяльності Компанії, дотримання вимог до капіталу Компанії, підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності.

6.4. Прийняття рішення про виплату змінної частини винагороди працівникам, що віднесені до складу ідентифікованого персоналу Компанії безпосередньо залежить від наслідків (результату) діяльності Компанії в цілому та кожного працівника окремо.

6.5. До 1 лютого року, наступного за звітнім, працівники Компанії які входять до складу ідентифікованого персоналу мають подати Правлінню Компанії звіти про узагальненні показники своєї роботи за попередній календарний рік.

6.6. До 1 березня року, наступного за звітнім, Правління Компанії спільно з Комітетом з питань призначень та винагород організує проведення щорічного огляду результативності роботи ідентифікованого персоналу. У рамках цього огляду Правління Компанії розглядає поданні звіти працівників ідентифікованого персоналу та за необхідності проводить співбесіди із такими працівниками для обговорення результативності виконання ними своїх обов'язків, прогресу у виконанні завдань та розроблення плану на наступний період.

6.7. При прийнятті рішення про призначення змінної частини винагороди Правління застосовує ключові показники ефективності, якими, зокрема є :

6.7.1. Рентабельність власного капіталу Компанії (RoE) – дохід на власний капітал;

6.7.2. Показники дохідності та прибутковості Компанії;

6.7.3. Збільшення вартості чистих активів інститутів спільного інвестування та пенсійних фондів, що перебувають в управлінні Компанії;

6.7.4. Відношення прибутку до ризику (Коефіцієнт Шарпа);

6.7.5. Ступінь диверсифікації портфеля активів інститутів спільного інвестування та пенсійних фондів, що перебувають в управлінні Компанії;

6.7.6. Рівень виконання інвестиційних декларацій фондів та правила управління ризикам;

6.7.7. Показники клієнтської бази Компанії, кількість нових клієнтів, рівень задоволення клієнтів;

6.7.8. Терміни обробки заявок на купівлю та продаж активів;

6.7.9. Рівень відповідності управлінських процесів вимогам законодавства та НКЦПФР.

6.8. За наявності визначених цим Положенням передумов та підстав рішення про виплату змінної винагороди ідентифікованому персоналу приймається Правлінням Компанії до 15 березня поточного року. Таке рішення має бути погодженим із Комітетом з питань призначень та винагород Наглядової Ради Компанії та затверджено Наглядовою Радою Компанії.

6.9. За результатами щорічного огляду результативності роботи ідентифікованого персоналу, якщо результати роботи не задовольняють встановлені критерії, також може бути накладений малус на призначену за попередні періоди змінну частину винагороди або інші види винагороди. Для застосування рішення про малус мають бути попередньо зібрано докази невиконання або неналежного виконання працівниками, що входять до складу ідентифікованого персоналу, своїх посадових обов'язків.

7. ВИМОГИ ДО ІНФОРМАЦІЇ ПРО ВИНАГОРОДУ

7.1. З метою забезпечення обмеження ризиків своєї діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках Правління Компанії збирає та щорічно до 1 липня узагальнює і доводить до відома членів Наглядової ради, інформацію про винагороду ідентифікованого персоналу.

7.2. Інформація про винагороду ідентифікованого персоналу щонайменше включає:

7.2.1. інформацію про процес прийняття рішень при визначенні та затвердженні порядку та розміру винагороди, у тому числі:

- інформацію про кількість засідань щодо визначення, затвердження та виконання цього Положення, проведених протягом фінансового року Правлінням та Комітетом Наглядової Ради з питань призначень та винагород;

- інформацію про склад і обов'язки Правління та Комітету Наглядової Ради з питань призначень та винагород, ідентифікаційні дані зовнішніх консультантів, послуги яких використовуються для забезпечення дотримання вимог законодавства про політику винагороди, і роль, яку відіграють в цьому процесі інші комітети та підрозділи Компанії;

7.2.2. інформацію про зв'язок між призначеною та виплаченою винагородою та результативністю (ефективністю) діяльності, у тому числі:

- цілі та основні планові показники результативності (ефективності) Компанії;
- загальну кількість працівників Компанії, кількість працівників, яким цим Положенням передбачена змінна складова винагороди та відсоток, який становлять такі працівники від загальної кількості персоналу;
- механізми узгодження процесу призначення та виплати змінної складової винагороди з поточними показниками діяльності Компанії;
- обсяги виконання основних планових показників за звітний та попередній фінансові роки, а також обсяг змінної винагороди персоналу за звітний та попередній фінансові роки з розбивкою на нараховану та виплачену за результатами року, нараховану та виплачену за результатами

попередніх років та оголошену винагороду з відкладальною умовою (при цьому окремо відзначається виплата за результатами показників, досягнутих у періоді кожного з попередніх років, які були фактично здійснені у наступному за ним році, у тому числі у році, в якому надається інформація);

7.2.3. інформацію про найважливіші характеристики системи винагороди, в тому числі:

- інформацію про критерії оцінки результативності (ефективності) та заходи управління ризиками при виплаті винагороди, відкладальні та обмежувальні умови, передбачені політикою (політикою) з питань винагороди, зокрема: ключові риси та цілі організації призначення та виплати винагороди в Компанії, а також опис того, як така організація сприяє сталому та ефективному управлінню ризиками;
- опис основних кількісних та якісних показників результативності (ефективності) та рівня ризику, які використовуються для оцінки результатів діяльності Компанії в цілому, окремих його підрозділів та працівників, інформацію про поєднання таких показників та врахування поточних та майбутніх ризиків; інформацію про критерії, які використовуються при вирішенні питання про застосування апіорних та апостеріорних заходів управління ризиками при визначенні та виплаті винагороди;
- опис існуючих у Компанії форм виплати змінної та фіксованої складових винагороди, а також обґрунтування використання цих форм та розподілу їх між різними категоріям персоналу, зокрема особами, які здійснюють виконавчі функції, а також між персоналом підрозділів системи внутрішнього контролю;
- заходи, пов'язані з призначенням та виплатою винагороди, спрямовані на забезпечення усунення залежності між винагородою працівників підрозділів системи внутрішнього контролю та винагородою інших працівників;
- категоризація різних форм винагороди як змінної або фіксованої складової винагороди, а також обґрунтування віднесення конкретних форм винагороди до фіксованої складової винагороди;
- заходи, спрямовані на врахування при призначенні та виплаті винагороди довгострокових показників результативності (ефективності), у тому числі пояснення того, яким чином такі заходи узгоджуються та сприяють раціональному і ефективному управлінню ризиками; принципи та критерії, що застосовуються до призначення та виплати гарантованої змінної складової винагороди;

7.2.4. фактичне співвідношення між фіксованою та змінною винагородою, максимальний коефіцієнт співвідношення між фіксованою та змінною складовими винагороди (інформація про фактичне співвідношення між фіксованою та змінною винагородою за звітний рік надається у розрізі Наглядової ради, виконавчого органу, інших осіб, які здійснюють виконавчі функції, посадових осіб та працівників системи внутрішнього контролю, інших працівників, що включені до складу ідентифікованого персоналу, будь-які факти відхилення (в порядку ad hoc) від вимог цього Положення або порушення вимог Стандартів корпоративного управління супроводжуються відповідними поясненнями та аналізом прогнозованого впливу таких дій на стабільність підсистеми управління ризиками та системи винагороди в Компанії, описом заходів, вжитих для усунення порушень);

7.2.5. інформація про критерії оцінки результативності (ефективності), що використовуються при виплаті винагороди у грошовій та негрошовій формі (в тому числі акціями, деривативами на акції);

7.2.6. основні параметри та обґрунтування підстав, з яких в Компанії було обрано конкретні грошові або негрошові форми виплат винагороди;

7.2.7. інформацію про загальну суму виплаченої та загальну суму оголошеної в Компанії винагороди з відкладальною умовою, у тому числі з розбивкою на Наглядову раду, Правління, інших осіб, що здійснюють виконавчі функції, підрозділи Компанії в розрізі видів професійної

діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках та підрозділи системи внутрішнього контролю;

7.2.8. інформацію про загальну суму винагороди, виплаченої в Компанії ідентифікованому персоналу (з урахуванням осіб, які здійснюють виконавчі функції) та, у тому числі, особам, які здійснюють виконавчі функції, із зазначенням:

- суми винагороди за фінансовий рік (з окремим зазначенням суми фіксованої та змінної винагороди) та кількості її одержувачів;
- суми і форми змінної складової винагороди (з окремим зазначенням суми грошових виплат, виплат в акціях та інших форм виплат); загального обсягу оголошеної, але не нарахованої та не виплаченої винагороди з відкладальною умовою;
- суми оголошеної винагороди з відкладальною умовою, щодо якої протягом фінансового року було прийнято рішення про нарахування та виплату в оголошеному обсязі або про нарахування та виплату зі зменшення проти оголошеного обсягу в порядку вжиття апостеріорних заходів управління ризиками при визначені та виплаті винагороди (з вказанням суми зменшення);
- суми здійснених протягом фінансового року виплат (окремо) при прийомі на роботу та виплат по звільненню (у зв'язку з розірванням договорів на виконання посадових обов'язків), а також кількість одержувачів таких виплат;
- суми виплат по звільненню, призначених протягом фінансового року, кількість одержувачів та найвища сума таких виплат для однієї особи;

7.2.9. кількість осіб, які одержують винагороду у розмірі, що дорівнює або перевищує 1000000 гривень, та винагороду від 1000000 гривень до 5000000 гривень, з розбивкою з інтервалом 500000 гривень, і винагороду в розмірі 5000000 гривень або більше, з розбивкою з інтервалом 1000000 гривень, (вартісні показники, встановлені у цьому підпункті, застосовуються в залежності від періоду, до якого здійснюється застосування, з коефіцієнтами, встановленими у додатку 2 до Стандарту № 3 "Корпоративне управління в професійних учасниках ринків капіталу та організованих товарних ринків. Організація та функціонування системи внутрішнього контролю в професійних учасниках, які є системно важливими професійними учасниками та які не є банками", затвердженого Рішенням Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 30 грудня 2021 року № 1290);

7.2.10. загальна сума винагороди, виплачена кожному члену Наглядової ради, та кожній особі, що здійснює виконавчі функції.

7.3. Зведена знеособлена інформація про винагороду ідентифікованого персоналу, в обсязі та у розрізі, що передбачені підпунктами 7.2.1 – 7.2.9 цього Положення, розміщується на веб-сайті Компанії.

7.4. Зазначена у цьому пункті інформація про винагороду ідентифікованого персоналу вважається одночасно звітом про винагороду членів Наглядової ради, та звітом про винагороду членів Правління Компанії та в частині відомостей, які стосуються винагороди членів Наглядової ради, підлягає затвердженню загальними зборами акціонерів Компанії, а в частині відомостей, які стосуються винагороди членів Правління підлягає затвердженню Наглядовою радою.

7.5. Інформація щодо функціонування системи винагороди, в обсязі, зазначеному у пункті 7.2 (крім підпункту 7.2.10) цього Положення подається до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку у порядку та строки, визначені нормативно-правовими актами Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку. Інформація, визначена підпунктом 7.2.10 цього Положення, надається до Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку за її окремими запитами та є професійною таємницею відповідно до пункту 6 частини другої статті 134 Закону України "Про ринки капіталу та організовані товарні ринки"

Виконавчий директор



Сергій ВЕРЕМІЄНКО

Голова Наглядової ради
ПРАТ "КІНТО"

Лукашевич В. Г.



Прочитано та скріплено
печаткою
І. Лукашевич