

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням дистанційних Позачергових
Загальних зборів акціонерів
АТ “МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО”
Протокол від «06» липня 2023 року.

ПОЛОЖЕННЯ

**про винагороду членів Дирекції акціонерного товариства
“МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО”**

**Миколаїв
2023 рік**

1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду членів колегіального виконавчого органу (далі - Дирекції) Статуту АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА “МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО” (далі - Положення) є внутрішнім документом акціонерного товариства “МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО” (далі - Товариство), який визначає механізм формування та виплати винагороди членам Дирекції Товариства, а також встановлює порядок компенсації витрат членам Дирекції пов'язаних з виконанням ним ними своїх функцій.

1.2. Це Положення розроблено з метою встановлення єдиних підходів та принципів оплати винагороди та інших виплат членам Дирекції відповідно до вимог Цивільного кодексу України, вимог Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про акціонерні товариства», Закону України «Про управління об'єктами державної власності», Вимог до положення про винагороду та звіту про винагороду членів наглядової ради та виконавчого органу акціонерного товариства, затвердженого рішенням НКЦПФР № 659 від 25.09.2018 (далі – Вимоги), статуту Товариства, Положення про Дирекцію Товариства.

1.3. Це Положення про винагороду членів Дирекції Акціонерного товариства “МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО” (далі по тексту – Положення) розроблене з метою встановлення єдиних підходів та принципів оплати праці осіб, що входять до складу Дирекції Товариства.

1.4. 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.

1.5. Порядок виплати винагороди членам Дирекції визначається законом, статутом Товариства, цим Положенням, а також трудовим договором (контрактом), що укладається з кожним членом Дирекції. Від імені Товариства договір або контракт підписує голова Наглядової ради чи особа, уповноважена на таке підписання Наглядовою радою Товариства.

1.6. Затвердження умов трудових договорів (контрактів) контрактів, що укладаються з членами Дирекції Товариства; встановлення розміру їхньої винагороди; визначення особи, яка підписуватиме контракти (договори) від імені Товариства з головою та членами колегіального виконавчого органу (Дирекції) Товариства є виключною компетенцією Наглядової ради Товариства.

1.7. Це Положення спрямоване на стимулювання результативної та ефективної діяльності членів Дирекції на своїх посадах з метою сприяння Товариству в досягненні своїй 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 умов та розміру винагороди, які передбачаються в контракті, попередньо розглядається комітетом Наглядової ради з питань визначення винагороди посадовим особам Товариства та призначень і затверджується Наглядовою радою.

2.4. Винагорода виплачується у національній валюті України у порядку, передбаченому для виплати відповідної складової (річної або додаткової) винагороди внутрішніми документами Товариства, а якщо такого порядку не передбачено для відповідної складової - шляхом

безготівкового перерахування коштів на поточний або картковий рахунок відповідного члена Дирекції.

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 винагороди - складові винагороди, що є сталими, які складаються з основної заробітної плати, а також додаткової заробітної плати в частині фіксованих доплат і надбавок відповідно до укладених з ними трудових договорів (контрактів). Фіксовані складові, залежать від часу виконання трудових функцій, посадових обов'язків та прямо передбачені в трудових 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, а також на основі критеріїв оцінки (ключових показників) ефективності діяльності Дирекції(далі -КПЕ) та її членів 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 (основної заробітної плати).

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 його трудовим договором (контрактом), а також на соціальні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати.

2.8. Член Дирекції, з яким укладено трудовий договір (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 трудовий договір (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. 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), 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.
- 2.11. Член Дирекції, як посадова особа Товариства не має права отримувати від третіх осіб винагороду (виплати, винагороди та інші блага) за виконання такою особою функцій і повноважень посадової особи Товариства або за вчинення дій чи бездіяльності такої посадової особи 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, посадових обов'язків, завдань, зони персональної відповідальності, розподілу повноважень між членами Дирекції та підпорядкованих підрозділів.
- 3.2. Членам Дирекції, крім Генерального директора, можуть встановлюватися як однакові, так і різні за розміром посадові оклади.
- 3.3. 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.
- 3.4. 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 трудовим договором (контрактом) з відповідним 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 контракті, а також надбавки та доплати, розмір яких не встановлений у трудовому договорі (контракті), 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 може встановлюватися розмір надбавок або доплат, або у законодавстві 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 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 трудовому договорі (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 трудовий (договір) контракт не передбачає можливість виплати премії, тобто не містить положень щодо премії, жодна премія члену Дирекції не встановлюється та не виплачується, незалежно від положень чинного колективного договору та/або інших внутрішніх документів Товариства. Також премія не встановлюється та не виплачується у разі незатвердження (непогодження) в установленому законодавством та статутом Товариства порядку річного фінансового плану Товариства або у разі невиконання ключових показників ефективності діяльності (далі - КПЕ) Дирекції, встановлених цим Положенням.

5.3. У випадку, якщо трудовий договір (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 трудовому договорі (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, третій та четвертий квартали відповідного календарного року діяльності Товариства. Річна премія нараховується за відповідний календарний рік діяльності Товариства.

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

- 5.5.1. 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).
- 5.5.2. Працівникам Товариства протягом відповідного кварталу нараховувалися та здійснювалися мотиваційні виплати (премії, винагороди), що передбачені чинним колективним договором Товариства як обов'язкові.
- 5.5.3. 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.
- 5.5.4.
- 5.5.5. Річний фінансовий план Товариства затверджений (погоджений) в установленому законодавством порядку;
- 5.5.6. Ключові показники ефективності Дирекції встановлені на відповідний період (квартал) виконані не менше ніж на 100 (ста) відсотків від цільового значення відповідного показника.
- 5.5.7. **Квартальна премія нараховується наступним чином:**

5.5.8.1. Розмір квартальної премії членів Дирекції, крім Генерального директора (ЗВ квартал) дорівнює коефіцієнту 0,75 помноженого на постійну величину-суми місячного окладу (ПС/міс), помноженої на Ключовий показник ефективності за квартал (КПЕ кв.) та розраховується за формулою:

ЗВ квартал = 0,75 * ПС/міс * В КПЕ кв., де ПС – постійна складова, В КПЕ кв. – коефіцієнт загальної ваги КПЕ за квартал (від 0 до 1, де 1=100% виконання).

5.5.8.2. Розмір квартальної премії Генерального директора (ЗВ квартал) дорівнює коефіцієнту 0,75 помноженого на постійну величину-суми місячного окладу (ПС/міс), помноженої на Ключовий показник ефективності за квартал (КПЕ кв.) та розраховується за формулою:

ЗВ квартал = 0,75 * ПС/міс * В КПЕ кв., де ПС – постійна складова, В КПЕ кв. – коефіцієнт загальної ваги КПЕ за квартал (від 0 до 1, де 1=100% виконання).

5.6. Річна премія нараховується при виконанні Товариством всіх наступних умов:

5.6.1. 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).

5.6.2. Працівникам Товариства протягом відповідного календарного року нараховувалися та здійснювалися мотиваційні виплати (премії, винагороди), що передбачені чинним колективним договором Товариства як обов'язкові.

5.6.3. 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.

5.6.4. Річний фінансовий план Товариства затверджений (погоджений) в установленому законодавством порядку;

5.6.5. Ключові показники ефективності Дирекції встановлені на відповідний період (рік) виконані не менше ніж на 100 (ста) відсотків від цільового значення відповідного показника.

5.6.6. Річна премія нараховується наступним чином:

5.6.6.1. Розмір річної премії членів Дирекції, крім Генерального директора (ЗВ рік) дорівнює коефіцієнту 0,75 помноженого на постійну величину- суми місячного окладу (ПС/міс), помноженої на 4 (чотири) кварталу (4 КВ) та помноженої на Ключовий показник ефективності за рік (КПЕ річн.) та розраховується за формулою:

ЗВ рік = 0,75 * ПС/міс * 4 КВ * В КПЕ кв., де ПС – постійна складова, 4 КВ - 4 (чотири) звітних кварталу, КПЕ річн.. – коефіцієнт загальної ваги КПЕ за квартал (від 0 до 1, де 1=100% виконання).

5.6.6.2 Розмір річної премії Генерального директора (ЗВ квартал) дорівнює коефіцієнту 0,75 помноженого на постійну величину- суму місячного окладу (ПС/міс) помноженої на 4 (чотири) кварталу (4 КВ) та помноженої на Ключовий показник ефективності за рік (КПЕ річн.) та розраховується за формулою:

ЗВ рік = 0,75 * ПС/міс * 4 КВ * КПЕ річн., де ПС – постійна складова, 4 КВ - 4 (чотири) звітних кварталу, КПЕ річн.. – коефіцієнт загальної ваги КПЕ за квартал (від 0 до 1, де 1=100% виконання).

5.7. Квартальна премія повинна бути нарахована та виплачена членам Дирекції не пізніше другого місяця, наступного кварталу за звітним.

5.8. Річна премія повинна бути нарахована та виплачена членам Дирекції – не пізніше , другого місяця кварталу наступного за відповідним календарним роком.

5.9. У випадку порушення строків виплати премії, вказаних у пункті 5.7, 5,8 цього Положення, така премія не підлягає нарахуванню та виплаті членам Дирекції.

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

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 трудовому договорі (контракті). У випадку відсутності в трудовому договорі (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 трудових договорах (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 2 місячних заробітних плат.

7.5. У разі припинення договору (контракту) через незадовільну роботу члена Дирекції виплати не здійснюються, якщо інше не передбачено законодавством. Рішення про результати незадовільної роботи членів Дирекції Товариства приймає Наглядова рада Товариства.

8. Особливості комбінування складових винагороди

8.1. З метою підвищення ефективності роботи та рівня відповідальності членів Дирекції Наглядова рада Товариства 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) відповідного члена Дирекції 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 Товариства.

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. Порядок визначення ключових показників ефективності членів Дирекції

9.1. Ключовий показник ефективності (далі - КПЕ) – оціночний критерій досягнення цілей, показників ефективності діяльності Дирекції Товариства, із урахуванням вимог визначених, зокрема, стратегією розвитку діяльності Товариства, фінансових планом, та іншими документами, що стосуються планування діяльності Товариства та показниках, що використовується задля визначення ефективності діяльності Дирекції Товариства піддається кількісному вимірюванню та є значним з точки зору щодо операційних та довго – та/або середньострокових завдань. Основною метою запровадження ключових показників ефективності є визначення системи оцінки поточного стану ефективності діяльності Дирекції Товариства та створення необхідного та справедливого підґрунтя для визначення розміру винагороди членів Дирекції.

9.2. Ключові показники ефективності діяльності Дирекції Товариства (далі - КПЕ Дирекції) розробляються Наглядовою радою та затверджуються рішенням Загальних зборів акціонерів Товариства за поданням Наглядової ради на відповідний календарний рік.

КПЕ Дирекції вперше встановлюються під час затвердження нової редакції цього Положення та/або обрання всього нового складу Дирекції із строком дії на строк повноважень визначений законодавством про акціонерні товариства та Статутом Товариства. Первинні показники КПЕ встановлені у Додатку 1 до цього Положення. Під час щорічного перегляду цього Положення КПЕ також мають переглядати та можуть затверджуватися як окремим рішенням Загальних зборів за поданням Наглядової ради, так і рішенням про затвердження нової редакції цього Положення та додатків до нього відповідно. Ключові показники ефективності (КПЕ) розробляються на 1 рік (із щоквартальним розподілом) або строк дії повноважень членів Дирекції із щорічною оцінкою виконання та плановим переглядом.

9.3. Перегляд КПЕ Дирекції Товариства може здійснюватися планово за ініціативою Наглядової ради або Загальних зборів або позапланово. Плановий перегляд відбувається, як правило, під час річних Загальних зборів акціонерів Товариства із урахуванням звіту Дирекції за попередній звітний рік. Позаплановий перегляд КПЕ Дирекції відбувається у наступних випадках: суттєві зміни ринкового середовища, суттєві зміни регуляторного середовища, внесення змін до Політики власності Товариства (за наявності) або викладення її у новій редакції, внесення змін до Стратегії розвитку Товариства або викладення її у новій редакції, внесення змін до фінансового плану, внесення суттєвих змін до інших документів, що визначають та/або впливають на цілі та функції Дирекції Товариства, інші суттєві зміни, що впливають на діяльність Дирекції Товариства.

9.4. Ступінь виконання Дирекцією Товариства Ключових показників ефективності діяльності Дирекції (КПЕ) може впливати на розмір тільки додаткової винагороди члена Дирекції

Товариства. Ключові показники ефективності діяльності Дирекції є загальними для всіх членів Дирекції.

9.5. У Додатку №1 цього Положення наведено Ключові показники ефективності (КПЕ), які затверджуються вперше станом на 20__ рік (в тому числі із щоквартальним розписом КПЕ) із наступним щорічним переглядом у порядку зазначеному вище. У подальшому Ключові показники ефективності діяльності Дирекції Товариства можуть затверджуватися окремим рішенням Загальних зборів акціонерів Товариства за поданням Наглядової ради Товариства про затвердження КПЕ або про внесенням змін та/або доповнень до цього Положення.

10. Звіт про винагороду Дирекції

10.1. Товариство готує звіт про винагороду членів Дирекції відповідно до вимог, які встановлюються чинним законодавством України, статутом Товариства, та цим Положенням.

Звіт про винагороду членів Дирекції Товариства надає інформацію щодо винагороди, отриманої членами Дирекції (а також фіксовані та змінні її складові) за звітний фінансовий рік, і щодо особливостей застосування Товариством політики винагороди у попередньому фінансовому році. Склад звіту Дирекції про винагороду має відповідати Вимогам.

10.2. Звіт про винагороду членів Дирекції Товариства затверджують Загальні збори Товариства після того, як його підготує та розгляне комітет з питань призначень та визначення винагороди посадовим особам Наглядової ради Товариства.

10.3. Розкриття звіту про винагороду здійснюється у порядку та строки встановлені Вимогами.

10.4. Щорічно Дирекція звітує перед Наглядовою радою та Загальним зборам акціонерів Товариства про стан виконання КПЕ Дирекції. Звіт щодо КПЕ Дирекції має бути складовою частиною щорічного звіту Дирекції передбаченого вимогами законодавства України. Питання щодо розгляду звіту Дирекції Товариства, зокрема щодо дотримання встановлених КПЕ щорічно обов'язково включається до порядку денного річних Загальних зборів акціонерів. За наслідками розгляду щорічного звіту Дирекції може прийматися рішення щодо: перегляду розміру річної та/або додаткової винагороди членам Дирекції, припинення повноважень члена/членів Дирекції, припинення дії відповідних контрактів із членами Дирекції Товариства, притягнення до відповідальності члена Дирекції (у разі наявності відповідних підстав), тощо.

11. Заключні положення

11.1. 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.

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

11.2. Це Положення та зміни до нього затверджуються Загальними зборами акціонерів за поданням Наглядової ради Товариства після його розгляду комітетом Наглядової ради з питань визначення винагороди посадовим особам Товариства та призначень. Наглядова рада має право делегувати затвердження нової редакції цього Положення Загальним зборам акціонерів Товариства.

Товариство забезпечує акціонерам можливість ознайомитися з проектами цього Положення (або його нових редакцій) та звіту про винагороду Дирекції або змінами до них (у разі внесення таких змін). Проект цього положення про винагороду членів Дирекції або зміни до нього (у разі внесення таких змін) розміщується на веб-сайті Товариства.

На веб-сайті Товариства розміщується інформація щодо структури, принципів формування і розміру винагороди керівника (Генерального директора) Товариства, членів Дирекції, включаючи компенсаційні пакети і додаткові блага, які вони отримують.

11.3. 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).

11.4. Інформація щодо розміру фіксованої складової винагороди не міститься в цьому Положенні, оскільки розмір такої винагороди зазначений в трудових договорах (контрактах), укладених з членами Дирекції.

11.5. 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.

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

11.7. 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.

11.8. 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.

11.9. 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 призначень.

11.10. 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.

Положення про винагороду членів Дирекції
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА “МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО”

Додаток №1

До Положення про винагороду членів Дирекції
затверджено рішенням дистанційних Позачергових Загальних зборів акціонерів
АТ “МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО”
Протокол від «06» липня 2023 року.

**КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ
ЧЛЕНА ДИРЕКЦІЇ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА “МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО”
на 2023 рік**

№ п\п	Ціль	Категорія	Ключовий показник ефективності (КПЕ)	Формула розрахунку	Значення КПЕ за квартал	Значення КПЕ за рік	Вага КПЕ
1	Фінансова стійкість, поліпшення фінансових результатів діяльності	Фінансово- економічні показники	Забезпечення сталого фінансового становища та ефективності роботи ОСР шляхом забезпечення достатньої рентабельності активів (ROA)	ROA = P / S * 100, де: P - чистий прибуток за звітний квартал з наростаючим підсумком S - сукупні активи на кінець звітного кварталу	III квартал: ROA ≥ 0,03% IV квартал: ROA ≥ 0,03%	ROA ≥ 0,12%	20%
2	Збільшення доходу від нерегульованої діяльності	Дохідність акцій товариства від платних послуг	Досягнення інвестиційної привабливості та ефективності ОСР з доходу від платних послуг на акцію (EPS)	EPS = D / N, де: D - дохід компанії від надання платних послуг замовникам; N – кількість звичайних акцій EPS (квартал) = D кварт. / N EPS (рік) = D річ. / N	III квартал: EPS ≥ 0,063 грн./акція IV квартал: EPS ≥ 0,075 грн./акція	EPS ≥ 0,22 грн./акція	20%
3	Інвестиційна діяльність	Виконання інвестиційної програми	Виконання інвестиційної програми поточного року	IP=Q/I, де: IP –показник виконання; Q – обсяг введених в експлуатацію активів (освоєних коштів) за звітний квартал з наростаючим підсумком;	III квартал: IP ≥ 5%	IP ≥ 10%	10%

Положення про винагороду членів Дирекції
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА “МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО”

				I – загальний обсяг затвердж. інвестиційної програми на поточний рік, грн.			
4	Операційна діяльність	Операційні показники	Виконання показника технологічних втрат електроенергії в мережах товариства	%ТВЕ ≤ ЕКПТВЕ ± Δ, де %ТВЕ - показник технологічних втрат електроенергії в мережах товариства за квартал з наростаючим підсумком; ЕКПТВЕ – затверджений НКРЕКП економічний коефіцієнт показника ТВЕ в мережах товариства; Δ – доведена Наглядовою радою величина недовиконання/перевиконання показника ЕКПТВЕ на конкретний квартал та рік вцілому	III квартал: %ТВЕ ≤ ЕКПТВЕ - 1,37 IV квартал: %ТВЕ ≤ ЕКПТВЕ + 0,83	%ТВЕ рік ≤ ЕКПТВЕ + 1,93	20%
5	Операційна діяльність	Зменшення запасів на складах	Залишки ТМЦ	Відсутність залишків ТМЦ на складах ОСР з терміном зберігання понад 12 місяців	ТМЦ (більше 12 міс.) ≤ 1 млн. грн.	ТМЦ (більше 12 міс.) ≤ 1 млн. грн.	10%
6	Фінансова стійкість, поліпшення фінансових результатів діяльності	Фінансово-економічні показники	Дебіторська заборгованість по всіх видах нарахувань	ДЗ ≤ Нарах. міс., де ДЗ – величина дебіторської заборгованості по всіх видах нарахувань на кінець кварталу та/або року; Нарах. міс. – загальна величина нарахувань за надані послуги (відпущений товар) протягом останнього місяця кварталу та/або року	Контроль величини заборгованості за надані послуги (відпущений товар) станом на кінець кварталу	Контроль величини заборгованості за надані послуги (відпущений товар) станом на кінець року	10%

Положення про винагороду членів Дирекції
АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА “МИКОЛАЇВОБЛЕНЕРГО”

7	Операційна діяльність	Зменшення залишків незавершених капітальних інвестицій	Залишки НКІ	НКІ кін. кварт. $\leq$ НКІ поч. кварт., де НКІ кін. кварт. – величина незавершених капітальних інвестицій в бух. обліку ОСР на кінець кварталу; НКІ поч. кварт. - величина незавершених капітальних інвестицій в бух. обліку ОСР на початок кварталу	Динаміка щодо зменшення залишків НКІ на кінець поточного кварталу у порівнянні з його початком	НКІ кін. року $\leq$ НКІ поч. року Динаміка щодо зменшення залишків НКІ на кінець року у порівнянні з його початком	10%
---	-----------------------	--	-------------	---	--	---	-----