

ЗАТВЕРДЖЕНО
ЗАГАЛЬНИМИ ЗБОРАМИ УЧАСНИКІВ
ТОВ «ІК «ДОБРИЙ КАПІТАЛ»

Протокол загальних зборів учасників Товариства
№ 1/21 від 14.02.2022 року

зі змінами, затвердженими Загальними
зборами учасників

Протокол загальних зборів учасників Товариства
№01/03 від 15.03.2025 року

Протокол загальних зборів учасників Товариства
№ 3-2026 від 18.06.2026 року

Генеральний Директор



Ткаченко О.В.

ПОЛІТИКА З ПИТАНЬ ВИНАГОРОДИ
ТОВАРИСТВА З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«ІНВЕСТИЦІЙНА КОМПАНІЯ
«ДОБРИЙ КАПІТАЛ»

Розділ I. Загальні положення

1.1. Політика з питань винагороди ТОВ Інвестиційна компанія «Добрий Капітал» (далі – Політика / політика винагороди та Товариство відповідно) є комплексним внутрішнім документом Товариства, який регламентує та встановлює систему підходів, принципів і способів формування Товариством управлінських рішень у сфері оплати праці (винагороди) Голови та членів Наглядової Ради, Генерального директора Товариства та або виконавчого органу Товариства.

1.2. Політика розроблена відповідно до вимог законодавства України, Статуту Товариства та внутрішніх документів Товариства з питань оплати праці та виплати винагороди.

1.3. Політика винагороди в Товаристві:

- узгоджується з визначеними Статутом Товариства цілями його діяльності;
- спрямована на забезпечення сталого розвитку, узгоджується зі стратегією Товариства, сприяє функціонуванню комплексної, адекватної та ефективної системи управління ризиками та не заохочує до прийняття ризиків, які перевищують допустимий для Товариства рівень;
- запобігає виникненню конфлікту інтересів, зокрема конфліктів, спричинених власною системою оплати праці та іншими формами стимулювання, що застосовуються професійним учасником, або отриманням заохочень від третіх осіб;
- передбачає застосування методів оцінки результативності діяльності Голови та членів Наглядової Ради, Директора Товариства для визначення розміру їх винагороди;
- є гендерно нейтральною та визначається з урахуванням необхідності дотримання принципу рівної оплати праці працівників чоловічої та жіночої статі за рівну роботу чи роботу однакової цінності.

1.4. Впровадження Політики спрямоване на стимулювання результативності та ефективності роботи Голови та членів Наглядової Ради, Директора Товариства через підвищення матеріальної зацікавленості у підсумках своєї діяльності, а також відповідності винагороди цілям, стратегії Товариства та загальній ситуації на ринку управління активами та/або адміністрування НПФ.

1.5. Політика встановлює основні принципи і способи формування винагороди Голови та членів Наглядової Ради, Директора Товариства 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.

1.6. Наглядова рада здійснює розробку проєкту Політики винагороди та подає його на затвердження Загальним Зборам. До розробки проєкту Політики залучаються комплаєнс-менеджер та ризик-менеджер, а також головний бухгалтер.

1.7. Ця Політика затверджується Загальними зборами учасників Товариства (далі – Загальні збори). Зміни та/або доповнення до цієї Політики вносяться тільки за рішенням Загальних зборів.

1.8. Наглядова рада здійснює перегляд Політики не рідше ніж раз на рік.

При проведенні перегляду Політики винагороди проводиться оцінка того, чи Політика та процеси, пов'язані з її виконанням:

1) застосовуються у спосіб, що передбачався при їх розробці (зокрема, відповідають бізнес-плану (бізнес-стратегії) Товариства, положенню про управління ризиками та довгостроковим цілям діяльності Товариства);

2) відповідають вимогам законодавства про ринки капіталу та організовані товарні ринки, стандартів, правил, інших внутрішніх документів саморегулювальної організації, членом якої є Товариство;

3) не перешкоджають виконанню Товариством Ліцензійних умов, правил та пруденційних нормативів професійної діяльності.

У разі виявлення за результатами оцінки Політики винагороди та/або процесів, пов'язаних з її виконанням відхилень (недоліків) при їх реалізації, Наглядова рада розробляє заходи з виправлення таких недоліків, передає їх на затвердження Загальним зборам, а також здійснює моніторинг виконання плану заходів.

1.9. Наглядова рада здійснює контроль за дотриманням вимог Політики винагороди.

1.10. У цій Політиці терміни вживаються у значеннях, наведених у нормативно-правових актах НКЦПФР, якими встановлені вимоги до внутрішніх документів професійних учасників ринку капіталу та організованих товарних ринків з питань організації корпоративного управління.

Розділ II. Положення про винагороду членів Наглядової Ради

2.1. Основні правові засади для встановлення матеріальної винагороди членам Наглядової ради

2.1.1. У відповідності до вимог Статуту Товариства, порядок призначення, функціональні обов'язки та відповідальність членів Наглядової Ради визначаються законодавством, Статутом, Положенням про Наглядову Раду та цивільно-правовим договором, який укладається з членом Наглядової Ради.

2.1.2. Цивільно-правові договори, які укладаються з членами Наглядової Ради можуть бути оплатними або безоплатними.

2.1.3. Члени Наглядової Ради мають право на оплату своєї діяльності за рахунок Товариства, компенсацію витрат, пов'язаних з їх діяльністю як члена Наглядової Ради Товариства, якщо інше не передбачене рішенням Загальних зборів, яке прийняте у відповідності із чинним законодавством України.

2.1.4. Організацію проведення щорічної оцінки кваліфікації, незалежності та результатів діяльності членів Наглядової Ради забезпечує Голова Наглядової Ради.

2.1.5. Оцінка результативності та ефективності діяльності кожного члена Наглядової ради протягом фінансового року здійснюється Загальними зборами на підставі Звіту про винагороду членів Наглядової Ради. Така щорічна оцінка може включати надання рекомендацій щодо поліпшення діяльності Наглядової Ради в цілому або окремого її члена.

2.2. Структура фонду матеріальної винагороди членів Наглядової ради

2.2.1. Невід'ємними складовими Фонду винагороди членів Наглядової Ради виступають фіксована винагорода та компенсаційні виплати. Виплата змінної частини винагороди членам Наглядової Ради не передбачається.

2.2.2. Членам Наглядової Ради Товариства, в разі укладання з ними оплатного цивільно-правового договору, може виплачуватися фіксована винагорода за виконання ними посадових обов'язків, а також може виплачуватися сума компенсаційних виплат, понесених у зв'язку з виконанням обов'язків.

2.2.3. Винагорода членів Наглядової Ради Товариства має бути обґрунтованою стосовно аналогічних (або співмірних) ринкових показників розмірів і умов виплати винагороди.

2.2.4. У разі прийняття Загальними зборами рішення про зміну розміру чи порядку виплати винагороди діючим членам Наглядової Ради Товариства, Товариство має укласти із членом Наглядової Ради новий договір чи додаткову угоду до цивільно-правового договору, укладеного між Товариством та членом Наглядової Ради Товариства.

2.2.5. У випадку дострокового припинення повноважень (звільнення) члена Наглядової Ради Товариства, розмір його винагороди розраховується пропорційно фактичному терміну виконання повноважень за звітний період.

2.2.6. Наглядовою Радою Товариства щороку готується звіт про винагороду членів Наглядової Ради Товариства, який подається Загальним зборам для затвердження на

річних зборах. Звіт про винагороду готується відповідно до вимог чинного законодавства України, Статуту Товариства, вимог НКЦПФР та цього Положення.

2.3. Фіксована винагорода

2.3.1. Розмір фіксованої винагороди (у разі укладення оплатного договору/контракту) кожного конкретного члена Наглядової Ради затверджується рішенням Загальних зборів Товариства та зазначається у договорі.

При цьому, фіксована винагорода одночасно:

1) має наперед визначений розмір відповідно до умов цивільно-правового договору, укладеного між Товариством та членом Наглядової Ради, який встановлений рішенням Загальних зборів;

2) відповідає рівню професійного досвіду, місцю члена Наглядової Ради в організаційній структурі Товариства та рівню його(її) відповідальності;

3) не залежить від результатів діяльності Товариства;

4) є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або вилучена для повернення Товариством, крім випадків, передбачених законодавством України;

5) має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання членом Наглядової Ради своїх функціональних обов'язків;

6) не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

2.3.2. Виплата фіксованої винагороди може бути обмежена вимогами законодавства. Розмір фіксованої винагороди повинен бути достатнім (відповідним професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам особи та рівню її відповідальності).

2.3.3. Нарахування фіксованої винагороди в розмірі, встановленому рішенням Загальних зборів, та її виплата здійснюється в національній валюті України в строки, визначені у цивільно-правовому договорі.

2.4. Компенсаційні виплати

2.4.1. У разі, якщо компенсаційні витрати були попередньо погоджені Головою Наглядової Ради і розмір здійснених витрат підтверджується відповідними первинними документами, Товариство незалежно від результативності та/або ефективності діяльності члена Наглядової Ради компенсує:

1) витрати за користування мобільним зв'язком у службових цілях та транспортом, компенсація вартості пального в разі користування власним транспортним засобом в службових цілях;

2) витрати, які були ними понесені під час перебування у поїздках з виробничих (господарських) питань, а саме:

а) витрати за час перебування у поїздках з виробничих (господарських) питань;

б) вартість проїзду до місця призначення і в зворотному напрямі;

в) витрати з найму житлового приміщення у порядку і розмірах, погоджених Наглядовою радою;

г) належним чином (квитками, талонами, квитанціями тощо) підтверджені витрати щодо проїзду від місця проживання до місця призначення та в зворотному напрямі.

д) витрати на підвищення кваліфікації за напрямом, що відповідає функціональним обов'язкам.

Розділ III. Положення про винагороду Генерального директора Товариства

3.1. Принципи винагороди

3.1.1. Визначення розміру винагороди Генерального директора Товариства базується на наступних принципах:

- Розмір винагороди повинен бути конкурентоспроможним та відповідати ринковим умовам для того, щоб залучити та утримати керівників із відповідним рівнем знань та досвідом, а також одночасно забезпечити ефективний механізм зменшення та усунення ситуацій конфлікту інтересів;

- фіксована складова винагороди повинна відображати щоденне навантаження та відповідальність Директора Товариства, враховувати рівень освіти, знань та навичок, досвід роботи та середній рівень винагороди територіальної одиниці, де знаходиться робоче місце Директора Товариства;

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

- Розмір та структура винагороди повинні мотивувати Генерального директора Товариства до найвищої продуктивності та ефективного виконання ним своїх посадових обов'язків, стимулювати до підвищення кваліфікації, а також відповідати стратегічному плану розвитку Товариства.

3.1.2. Наглядова Рада не рідше одного разу на рік переглядає та здійснює оцінку реалізації політики винагороди, на підставі таких критеріїв:

- відповідність фіксованої винагороди рівню професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки Директора;

- відповідність змінної винагороди виконанню обов'язків, досягненню цілей, а також досягнутого результату, що перевищує вимоги посадових обов'язків Директора. Цілями діяльності Директора Товариства є досягнення показників, визначених затвердженим Загальними зборами плану діяльності Товариства на відповідний рік;

- застосування порядку скасування/повернення нарахованої/виплаченої змінної винагороди за/у попередні періоди.

До проведення оцінки реалізації політики винагороди залучаються ризик-менеджер та комплаєнс-менеджер. Результати такої оцінки документуються відповідно до правил документобігу Товариства.

3.1.3. Встановлення розміру винагороди Директора, а також затвердження умов трудового договору (контракту) з ним (нею) відноситься до виключної компетенції Загальних зборів.

3.1.4. Винагорода Директора Товариства складається з:

- фіксованої винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки особи;

- змінної винагороди, яка відображає послідовне та виважене з огляду на ризики виконання обов'язків із результатом, що перевищує вимоги його (її) посадових обов'язків;

- отримання змінної складової винагороди не є гарантованим. За умови стабільності показників результативності та достатності капіталу Товариства, гарантія отримання Директором змінної складової винагороди в порядку винятку може надаватися лише при прийомі на роботу, але не більше ніж протягом першого року працевлаштування.

3.1.5. Винагорода (фіксована та змінна) виплачується в національній валюті України у порядку, визначеному внутрішніми документами Товариства з питань оплати праці.

3.2. *Фіксована винагорода*

3.2.1. Фіксованою складовою винагороди є основна заробітна плата, що виплачується Директору Товариства у розмірі, визначеному трудовим договором (контрактом), укладеним з ним.

3.2.2. При цьому, фіксована винагорода одночасно:

- 1) має наперед визначений розмір відповідно до умов укладеного трудового договору (контракту);

- 2) відповідає рівню професійного досвіду, місцю особи в організаційній структурі Товариства та рівню його(її) відповідальності;

- 3) не залежить від результатів діяльності Товариства;

- 4) є гарантованою та такою, що не може бути змінена, скасована, затримана або вилучена для повернення Товариством, крім випадків, передбачених законодавством України;

5) має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання особою своїх посадових обов'язків;

6) не стимулює до прийняття ризиків, які не є прийнятними за звичайних умов.

3.2.3. При встановленні розміру фіксованої винагороди Товариство має на меті, що така винагорода повинна відповідати досягненню належного рівня продуктивності та ефективності праці, забезпечувати достойний рівень життя, сприяти досягненню Товариством його стратегічних цілей.

3.3. Змінна винагорода

3.3.1. Змінною складовою винагороди Директора Товариства є додаткова винагорода, що складається із щорічної премії. Трудовим договором (контрактом) з Директором Товариства можуть бути передбачені додаткові змінні складові винагороди, зокрема надбавки, премії, заохочувальні виплати, компенсаційна винагорода. При визначенні та виплаті змінної винагороди Товариство вчиняє апостеріорні (ex post) заходи управління ризиком в рамках забезпечення довготривалого стабільного економічного зростання з метою узгодження виплати винагороди з фактичними результатами, прийнятих у минулому управлінських рішень та апріорні (ex ante) заходи управління ризиком з метою врахування поточних та очікуваних майбутніх ризиків, пов'язаних з призначенням такої винагороди, та спрямовані на здійснення оперативного впливу у короткостроковій періоді на змінну складову винагороди та поведінку посадових осіб або працівників, пов'язану з управлінням ризиками у їх діяльності.

3.3.2. Обрання схем добровільного пенсійного забезпечення Директора

3.3.3. При встановленні змінної винагороди Товариство керується такими критеріями:

- сума винагороди визначається на основі комбінування оцінки результатів діяльності особи та сумарних результатів діяльності Товариства (якщо винагорода залежить від результатів діяльності Товариства). Товариство під час оцінювання результатів діяльності особи враховує кількісні та якісні критерії;

- оцінка результативності (ефективності) проводиться з врахуванням показників результативності (ефективності) за щонайменше два останні роки, при цьому винагорода призначається виключно у випадку наявності протягом цього періоду довготривалої та сталої результативності (ефективності) діяльності Товариства та враховує ризики, що притаманні такій діяльності;

- загальний обсяг змінної складової винагороди, що призначається та виплачується Товариством, не повинен перешкоджати дотриманню Товариством пруденційних нормативів професійної діяльності;

- ухвалення рішення про призначення змінної складової винагороди та виплата

змінної складової винагороди (в тому числі винагороди з відкладальною умовою) відбуваються виключно за умови, що таке рішення та виплата не вплинуть на стабільність діяльності Товариства та зумовлені результатами його діяльності;

- призначення та/або виплата змінної винагороди в період отримання збитків або іншого погіршення фінансового стану Товариства можливе виключно за умови схвалення таких дій Загальними Зборами Товариства;

- щонайменше 40 % змінної складової винагороди, якщо вона застосовується, є винагородою з відкладальною умовою. Часовий проміжок між настанням подій, які у Політиці винагороди визначені як підстава для оголошення планового розміру винагороди та розглядом у наступному Наглядовою Радою питання щодо призначення винагороди та її виплати становить не менше трьох, та не більше п'яти років. Визначення підстав для оголошення такої винагороди, прийняття рішення щодо її призначення та виплати відбувається з врахуванням особливостей виду професійної діяльності, яку провадить Товариство, ризиків, характерних для такого виду діяльності, та обсягу обов'язків, що виконують працівники, яким призначається винагорода. 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. Товариство нараховує/виплачує змінну винагороду Директору з урахуванням фінансового стану Товариства, результатів діяльності Товариства (досягнення запланованих показників діяльності), а також за умови, що такі виплати не матимуть негативного впливу на сталий розвиток Товариства.

3.3.4. Наглядова Рада з урахуванням стратегії Товариства своїм рішенням визначає критерії сталого розвитку, показники фінансового стану, результати діяльності Товариства, за умови досягнення яких виплата змінної винагороди є обґрунтованою.

3.3.5. Наглядова рада встановлює обґрунтовані коефіцієнти (співвідношення) між фіксованою та змінною частинами винагороди з дотриманням того, що змінна винагорода особи за відповідний фінансовий рік *не може перевищувати 100% розміру фіксованої винагороди* особи за цей рік.

3.3.6. Наглядовою Радою може бути прийняте рішення про зменшення/скасування/повернення до 100 % змінної винагороди (як поточної змінної винагороди, так і сум, нарахованих/виплачених за/у попередні періоди), відповідно до таких критеріїв:

- погіршення (негативна динаміка) показників ефективності діяльності Товариства;

- не досягнення в достатній мірі запланованих результатів діяльності Товариства;
- наявні потенційні ризики у діяльності Товариства, що можуть призвести до значного погіршення фінансового стану чи до погіршення репутації Товариства;
- Директор:
 - 1) був (була) учасником дій або відповідальним (-ою) за дії/допустив (-ла) бездіяльність, які призвели до значних втрат Товариства та/або прийняття НКЦПФР рішення про застосування до Товариства штрафних санкцій;
 - 2) порушив (-ла) стандарти загальноприйнятої та усталеної ділової практики / професійної етики, кодексу поведінки (етики) Товариства;
 - 3) втратив (-ла) бездоганну ділову репутацію;
 - 4) отримав (-ла) змінну винагороду на підставі інформації, яка згодом виявилася недостовірною.

IV. Розкриття інформації про винагороду

4.1. З метою забезпечення обмеження ризиків своєї діяльності на ринках капіталу та організованих товарних ринках Товариство збирає та щорічно до 1 квітня узагальнює і доводить до відома Наглядової Ради інформацію про винагороду членів Наглядової Ради та Директора Товариства, зазначену в п.4.2.

4.2. Інформація про винагороду включає:

1) інформацію про процес прийняття рішень при визначенні та затвердженні Політики винагороди, у тому числі:

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

цілі та основні планові показники результативності (ефективності) професійного учасника;

загальну кількість працівників професійного учасника, кількість працівників, яким політикою (положенням) з питань винагороди 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 професійного учасника;

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 вказуються виплати за результатами показників, досягнутих у періоди кожного з попередніх років, які були фактично здійснені у наступному за ним році, у тому числі у році, в якому надається інформація);

4.3. Зведена знеособлена інформація про винагороду членів Наглядової Ради та Директора, в обсязі та у розрізі, що передбачені підпунктами 1-9 пункту 4.2 розміщується на власному вебсайті Товариства без розподілу на відомості про винагороду Наглядової Ради та винагороду Директора.

V. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Ця Політика набуває чинності з моменту її затвердження Загальними зборами і може бути змінена виключно згідно з відповідним рішенням Загальних зборів.

5.2. У випадку невідповідності будь-якої частини цієї Політики законодавству України, у тому числі й у зв'язку з прийняттям нових законодавчих актів, або внесенням змін до діючих, ця Політика буде діяти лише в частині, яка не суперечить законодавству України.

5.3. Усі питання, не врегульовані цією Політикою, вирішуються у формах та порядку, передбаченому іншими внутрішніми документами Товариства.

5.4. Ця Політика переглядається у міру необхідності, але не рідше 1 (одного) разу на рік.

5.5. Відповідальність за актуалізацію цієї Політики покладається на Наглядову Раду Товариства.

Додаток 1

**Приклад оцінки результативності
(ефективності) роботи
Директора Товариства**

**Критерії оцінки ефективності роботи Директора членами Наглядової Ради
(якісний метод):**

Критерій	категорично не згоден (1)	не згоден (2)	Згоден (3)	категорично згоден (4)
Досягає цілей роботи				
Демонструє компетентність у всіх пов'язаних із роботою завданнях				
Планує й організовує роботу для досягнення цілей та дотримання термінів				
Виявляє ініціативність в організації роботи та запровадженні сучасних методів управління				
Комунікативні навички сприяють взаємодії в колективі та із зовнішнім середовищем				
Виявляє лідерські якості				

За оцінками, виставленими кожним членом Наглядової Ради, визначається середня кількість балів (з точністю до одного знаку після коми) за кожним критерієм (в цьому прикладі використана 4-бальна шкала Лайкерта).

Загальна оцінка визначається як сума балів, поділена на кількість критеріїв. При загальній оцінці нижче за 3 бали змінна винагорода не нараховується.

(наведені критерії не є обов'язковими. Кожна компанія може встановлювати свої критерії).

Кількісні показники ефективності

(обираються з фінансової звітності за відповідний період)

Звітний період	План	Факт	Значення КПЕ
Показник 1	П1	Ф1	$\Phi 1 / \Pi 1 * 100\%$
Показник 2			
...			
Загальний КПЕ			Сума КПЕ/кількість показників