



вул. Незалежності, 21
м. Прилуки
17502
Україна
Тел.: (+380 46 37) 70900
www.bat.ua

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішенням Єдиного акціонера Приватного акціонерного товариства «А/Т тютюнова компанія
«В.А.Т.-Прилуки» № 28-04-2026 від 28 квітня 2026 року

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду виконавчого органу (Генерального директора) Приватного
акціонерного товариства «А/Т тютюнова компанія «В.А.Т.-Прилуки»
(ідентифікаційний код 14333202)

м. Прилуки – 2026 рік

1. Загальні положення

1.1. Це Положення про винагороду виконавчого органу (Генерального директора) («Положення») є внутрішнім документом Приватного акціонерного товариства «А/Т тютюнова компанія «В.А.Т.-Прилуки», ідентифікаційний код 14333202 («Товариство»), який описує систему винагороди (політику винагороди) Генерального директора як одноосібного виконавчого органу Товариства.

1.2. Положення розроблено відповідно до Закону України «Про акціонерні товариства», Вимог до положення та звіту про винагороду членів наглядової ради, ради директорів та виконавчого органу акціонерного товариства, затверджених рішенням НКЦПФР № 549 від 02.05.2024 («Вимоги»), та Статуту Товариства.

1.3. Затвердження цього Положення та звітів про винагороду Генерального директора здійснюється загальними зборами (єдиним акціонером) Товариства відповідно до Статуту Товариства. Прийняття рішень щодо винагороди Генерального директора здійснюється органом, уповноваженим на це згідно зі Статутом Товариства.

1.4. Якщо інше прямо не визначено в цьому Положенні, усі терміни в цьому Положенні вживаються у значеннях, визначених Законом України «Про акціонерні товариства», Вимогами та Статутом Товариства.

2. Принципи системи винагороди

2.1. Система винагороди Генерального директора спрямована на підтримку бізнес-стратегії та довгострокових цілей Товариства, орієнтацію на сталий розвиток, а також забезпечення прозорості для акціонерів і стейкхолдерів Товариства.

2.2. Система винагороди формується та застосовується з дотриманням принципів прозорості, справедливості, визначеності, ризик-орієнтованості, орієнтованості на досягнення стратегічних цілей, уникнення конфлікту інтересів, рівності та сприяння дотриманню корпоративної культури Товариства.

2.3. Винагорода Генерального директора повинна визначатися з урахуванням ринкових показників у галузі та відповідати їм.

2.4. Політика Товариства щодо визначення винагороди Генерального директора спрямована на баланс між достатнім рівнем матеріального заохочення Генерального директора для досягнення цілей Товариства та підтриманням соціальної відповідальності Товариства щодо працівників.

2.5. Товариство не встановлює фіксованого коефіцієнта співвідношення між винагородою Генерального директора та середньою або медіанною заробітною платою працівників у зв'язку з різноманітністю функцій Генерального директора, його рівнем відповідальності, змінністю фінансового стану Товариства та ринкових умов, а також можливими змінами у складі персоналу Товариства. Замість встановлення фіксованого коефіцієнта співвідношення Товариство під час встановлення винагороди Генерального директора для її узгодження з рівнем оплати праці в Товаристві враховує, зокрема:

- рівень оплати праці працівників Товариства;
- динаміку зміни фонду оплати праці;
- фінансові результати Товариства та його платоспроможність;
- ринкові умови, в яких веде діяльність Товариство;
- чисельність персоналу та організаційну структуру Товариства;
- складність функцій і рівень відповідальності Генерального директора.

2.6. Контроль за дотриманням принципів системи винагороди забезпечується шляхом щорічного розгляду та затвердження звіту про винагороду Генерального директора на загальних зборах акціонерів Товариства (розгляду та затвердження звіту єдиним акціонером Товариства).

3. Склад, структура та порядок виплати винагороди

3.1. Винагорода Генерального директора включає фіксовану та змінну частину, а також може включати заходи стимулювання у грошовій та/або негрошовій формах.

3.2. Якщо інше не передбачено договором між Товариством і Генеральним директором або колективним договором Товариства, Товариство здійснює виплату вихідної допомоги та компенсацій у зв'язку зі звільненням лише на підставах, у розмірі та порядку, визначених законодавством України.

3.3. Для Генерального директора не діють програми додаткового (зокрема недержавного) пенсійного забезпечення.

3.4. Виплата винагороди Генеральному директору здійснюється з дати обрання його на посаду та припиняється з дати припинення його повноважень відповідно до Статуту Товариства та законодавства України.

3.5. Договір (контракт) з Генеральним директором за загальним правилом є безстроковим, якщо інше не визначено рішенням органу, уповноваженого обирати Генерального директора згідно зі Статутом Товариства.

3.6. Розмір винагороди Генерального директора включає податок на доходи фізичних осіб і будь-які інші податки та збори, які підлягають утриманню з Генерального директора у зв'язку з нарахуванням та виплатою винагороди.

4. Фіксована винагорода

4.1. Фіксована винагорода Генерального директора має наперед визначений розмір, не залежить від фінансових результатів Товариства, має постійний характер виплати та включає:

- основну фіксовану винагороду – посадовий оклад згідно зі штатним розписом;
- додаткову фіксовану винагороду – доплати та надбавки, передбачені чинним законодавством колективним договором Товариства та/або рішенням органу, уповноваженого встановлювати винагороду Генеральному директору згідно зі Статутом Товариства;
- заходи стимулювання у грошовій та/або негрошовій формах.

4.2. Генеральному директору можуть надаватися такі заходи стимулювання:

- медичне страхування Генерального директора та членів його сім'ї;
- надання в користування службового автомобіля або виплата грошової компенсації за використання власного автомобіля у службових цілях;
- оплата навчання, курсів підвищення кваліфікації, конференцій та інших заходів, пов'язаних з виконанням повноважень Генерального директора та/або діяльністю Товариства;
- забезпечення послугами мобільного зв'язку;
- на час перебування у відрядженні за кордоном – медичне страхування з покриттям на території відповідної країни;
- страхування відповідальності Генерального директора за дії, вчинені у процесі виконання своїх повноважень;
- відшкодування витрат на правничу допомогу чи забезпечення такою допомогою в питаннях, які можуть виникнути у зв'язку з діяльністю Товариства або виконанням повноважень Генерального директора;
- компенсація документально підтверджених витрат, пов'язаних із виконанням повноважень Генерального директора, зокрема витрат на відрядження.

4.3. Складові фіксованої частини винагороди Генерального директора та їхні розміри визначаються з урахуванням професійного досвіду та рівня відповідальності Генерального директора та мають бути розумно обґрунтованими стосовно ринкових показників і практик у галузі діяльності Товариства (а за відсутності таких даних – в інших галузях), середнього розміру оплати праці працівників Товариства та обсягу доступних додаткових благ для працівників Товариства.

4.4. Фіксована винагорода виплачується Генеральному директору у грошовій формі двічі на місяць, при цьому проміжок часу між виплатами не може перевищувати 16 календарних днів.

Фіксована винагорода виплачується Генеральному директору не пізніше 7 календарних днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

5. Змінна винагорода

5.1. Змінна винагорода є складовою винагороди Генерального директора, яка не є фіксованою та виплата якої залежить від результатів діяльності Товариства та/або досягнення Генеральним директором заздалегідь визначених критеріїв.

5.2. Максимальний розмір змінної винагороди, на отримання якої має право Генеральний директор у межах календарного року, не може перевищувати [200]% розміру фіксованої винагороди, на отримання якої має право Генеральний директор у межах відповідного року. Якщо нарахована сума змінної винагороди перевищує встановлений ліміт, її виплата підлягає відстроченню (розстроченню) на наступні періоди. Розмір відстроченої змінної винагороди може зменшуватися або скасовуватися виходячи з результатів роботи Генерального директора та/або Товариства за період, у якому планувалася виплата відстроченої частини змінної винагороди.

5.3. Товариство виплачує змінну винагороду Генеральному директору лише у грошовій формі. Товариство не виплачує змінну винагороду Генеральному директору опціонами, базовими активами яких є акції Товариства, або в іншій негрошовій формі.

5.4. Рішення про визначення розміру та виплату змінної частини винагороди Генеральному директору приймається органом, уповноваженим на це Статутом Товариства, за результатами оцінки діяльності Генерального директора та на підставі досягнення ним заздалегідь визначених фінансових та/або нефінансових критеріїв. Критерії мають бути об'єктивними, зрозумілими та такими, що можуть бути оцінені за результатами відповідного періоду, й можуть включати, зокрема:

- фінансові та комерційні показники Товариства (чистий дохід, фінансовий результат, зменшення кредиторської чи дебіторської заборгованості, EBITDA, рентабельність, частка ринку тощо) та позитивна динаміка їх зміни;
- досягнення цілей і виконання показників, передбачених документами, затвердженими уповноваженими органами управління Товариства, зокрема бюджетом, бізнес-планом, стратегічним планом розвитку тощо;
- реалізацію проєктів з розвитку діяльності Товариства (розширення виробничих потужностей, вихід на нові ринки збуту);
- інші критерії, визначені відповідно до законодавства.

У рішенні про виплату змінної винагороди зазначається, як критерії, виконання яких стало підставою для її виплати, сприяли виконанню бізнес-стратегії (бізнес-плану) та досягненню довгострокових цілей Товариства.

5.5. Змінна винагорода призначається виключно на підставі підтверджених, а не очікуваних результатів роботи. Як правило, змінна винагорода виплачується за результатами календарного року, але може виплачуватися також за інші періоди, які можуть бути меншими або більшими за календарний рік, з дотриманням максимального співвідношення, передбаченого п. 5.2 цього Положення.

5.6. Змінна винагорода не може виплачуватися Генеральному директору в разі недосягнення ним встановлених для цього критеріїв.

5.7. Для оцінки виконання критеріїв для виплати змінної винагороди орган, уповноважений встановлювати винагороду Генерального директора згідно зі Статутом Товариства, може застосовувати за власним вибором такі методи:

- оцінка повноти виконання критерію за принципом «виконано / не виконано»;
- оцінка відсоткового ступеню виконання критерію залежно від рівня досягнення встановлених для цього критерію показників (мінімальних, цільових, підвищених);
- комплексна загальна оцінка виконання всіх або кількох критеріїв, зокрема з урахуванням рівня значущості окремих критеріїв;

- дискреційна оцінка з урахуванням усіх істотних обставин роботи Генерального директора та діяльності Товариства протягом періоду;
- інші методи, визначені органом, уповноваженим встановлювати винагороду Генерального директора згідно зі Статутом Товариства.

5.8. Орган, уповноважений встановлювати винагороду Генерального директора згідно зі Статутом Товариства, має право прийняти рішення про зменшення або скасування ще не виплаченої змінної винагороди в разі виявлення недостовірності інформації, яка враховувалася для прийняття рішення про виплату змінної винагороди, або заподіяння збитків Товариству або шкоди діловій репутації Товариства діями чи бездіяльністю Генерального директора.

5.9. Товариство має право вимагати повернення вже отриманої Генеральним директором змінної винагороди або її частини, якщо Товариство встановило, що виплата здійснювалася на підставі недостовірної інформації або з порушенням встановлених процедур. Товариство має право вимагати повернення такої винагороди протягом одного року з моменту її фактичної виплати.

6. Звіт про винагороду

6.1. Товариство щорічно складає Звіт про винагороду Генерального директора («**Звіт про винагороду**») за звітний період (календарний рік), який розкриває винагороду, отриману Генеральним директором, та випадки відхилення від цього Положення.

6.2. Звіт про винагороду містить інформацію, визначену Вимогами, а також може містити додаткову інформацію, яка не суперечить законодавству України.

6.3. Якщо Товариство або група, до якої воно належить, виплачувало(а) авансові платежі, надавало(а) позику, гарантії Генеральному директору, про це вказується у Звіті про винагороду із зазначенням сум і відсоткової ставки.

6.4. Звіт про винагороду розглядається та затверджується на річних загальних зборах акціонерів Товариства (розглядається та затверджується єдиним акціонером Товариства) та протягом 10 робочих днів після цього розміщується на вебсайті Товариства. Для цілей розміщення на вебсайті Товариства Звіт про винагороду може містити знеособлену інформацію.

6.5. Інформація про затвердження звіту про винагороду розкривається як особлива інформація емітента відповідно до законодавства.

7. Прикінцеві положення

7.1. Це Положення набирає чинності з дати його затвердження рішенням загальних зборів акціонерів (єдиного акціонера) Товариства.

7.2. Питання щодо доцільності внесення змін до цього Положення обов'язково включається до порядку денного загальних зборів акціонерів Товариства не рідше, ніж раз на три роки.

7.3. Зміни та доповнення до цього Положення затверджуються рішенням загальних зборів акціонерів (єдиного акціонера) Товариства та оформлюються шляхом викладення цього Положення в новій редакції.