

<p>ТОВ „Стандарт-Рейтинг” (Україна) 04071, Україна, м. Київ, вул. Верхній Вал, 4-А тел. +38 /044/ 383-59-64 факс +38 /044/ 383-27-50</p> <p>http://www.standard-rating.biz/</p>		<p>Standard-Rating (Ukraine) LLC 04071, Ukraine, Kyiv, Verkhniy Val 4-A St. tel. +38 /044/ 383-59-64 fax +38 /044/ 383-27-50</p> <p>http://www.standard-rating.biz/</p>
---	--	---

1 вересня 2017 року

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

 **Андрій НІКІТІН,**
канд. екон. наук, доцент
Директор ТОВ «РА «Стандарт-Рейтинг»

ПОЛОЖЕННЯ про політику в галузі винагороди та оцінки результатів діяльності працівників рейтингового агентства

(розроблена у відповідності до вимог Рішення НКЦПФР № 607 від 10.08.2017 р.

«Про затвердження Положення про порядок проведення конкурсу
з визначення уповноважених рейтингових агентств та порядок ведення
Державного реєстру уповноважених рейтингових агентств»

1. Опис політики з винагороди працівників ТОВ «РА «Стандарт-Рейтинг» (далі — Політика) визначає загальний порядок, принципи та підходи до оплати праці працівників рейтингового агентства (далі — РА).
2. Мета Політики з винагороди працівників ТОВ «РА «Стандарт-Рейтинг» — це організація системи оплати праці та запобігання виникненню конфліктам інтересів, а також стимулювання працівників РА до якісного виконання своїх обов'язків.
3. Політика у галузі винагороди у ТОВ «РА «Стандарт-Рейтинг» розподіляється на 2 складові частини: (А) політика для осіб які не визначають кредитні рейтинги і мають право голосування у складі рейтингового комітету та (Б) політика для осіб які визначають кредитні рейтинги і мають право голосування у складі рейтингового комітету.
4. Обмеження у відношенні осіб, які підпадають під визначення категорії (А) п. 3 цього Положення, відсутні за виключенням тих, які накладає на оплату праці українське законодавство.
5. Особи, які попадають у категорію (Б) п.3 цього Положення, мають ряд спеціальних обмежень:
 - Оплата їх праці не може залежати від результатів голосування та рівнів визначених кредитних рейтингів;
 - Оплата їх праці повинна бути конкурентноздатною, конкурентноздатність визначається на базі погодинної оплати;
 - Зміна оплати праці може проводитись один раз на рік через індексацію на річне значення індексу споживчої інфляції, всі розрахунки проводяться на базі погодинної оплати;
 - Аналітики-учасники рейтингового процесу не повинні мати можливості використовувати знання, отриманні у результаті участі у рейтинговому процесі, для отримання додаткових доходів поза межами рейтингового агентства.
6. У разі, якщо директор агентства очолює рейтинговий комітет, він позбавляється права голосу при визначенні кредитного рейтингу, не може готувати звіти про рейтингове дослідження або інформацію для оновлення рейтингу. За виконання функцій секретаріату рейтингового комітету директор агентства отримує постійну формальну винагороду 1 грн. на місяць ;
7. Пункти 8–11 стосуються персоналу, який не задіяний у рейтинговому процесі і не підпадає під категорію Б, визначену у пункті 3 цього Положення.
8. Загальне призначення винагороди працівників РА:
 - 8.1. Підтримують бізнес-стратегію і довгострокові цілі, інтереси і цінності РА за допомогою використання встановленого набору показників.
 - 8.2. Включають заходи, які допомагають уникнути конфліктів інтересів.

- 8.3. Сприяють раціональній та ефективній практиці управління РА і не допускають виплати необґрунтованих винагород.
9. Загальні принципи винагороди наступні:
- 9.1. Винагорода за працю заснована на функціональній структурі (системі посадових окладів).
- 9.2. Заробітна плата є конкурентоспроможною, доступною і розумною, і визначається відповідно до відносної цінності роботи, її ринковою вартістю і практикою.
- 9.3. Співвідношення змінних і фіксованих виплат має бути добре збалансовано і забезпечувати кожному працівникові достатній рівень життя за рахунок фіксованої частини доходу.
10. Штатна структура (фіксована виплата) — основа винагороди РА, розроблена на основі внутрішньої функціональної структури (ієрархії) посад, яка відображена у вигляді фіксованих посадових окладів. Цей підхід базується на диференціації рівнів винагород відповідно до відносної вартості роботи (вираженої в трудовитратах) і ринковою вартістю. Структура посад заснована на наступних факторах, які використовуються для визначення відносної цінності трудової функції: рівень освіти та наукова ступінь; функціональні знання; досвід роботи; керівні навички; рівень та характер вирішуваних завдань і виконуваної роботи.
11. Змінна частина винагороди — важливий елемент загальної системи винагород, її призначенням є залучення, мотивування і утримання працівників. Змінна частина винагороди може включати в себе:
- короткострокове преміювання, засноване на результативності РА, підрозділи, індивідуальної результативності, які можна оцінити в межах до одного року, використовуючи кількісні та / або якісні показники / критерії;
 - преміювання за підсумками роботи за рік/річний бонус, засноване на результатах діяльності РА в цілому, підрозділу, індивідуальної результативності. Всі схеми змінних винагород безпосередньо пов'язані з результативністю, яка враховує:
 - а) результативність РА, підрозділів (де вони застосовні) і індивідуальну результативність;
 - б) вимоги Кодексу корпоративної етики ТОВ «РА» Стандарт-Рейтинг» та Стандартів ведення бізнесу.
12. **Оплата праці осіб, які приймають участь у рейтинговому процесі, визначають кредитні рейтинги або (та) голосують на засіданні рейтингового комітету, не залежить від розміру доходу РА, отриманого від рейтингування. Цей принцип є основоположним для усіх осіб, які визначають кредитні рейтинги, оновлюють їх, голосують на засіданні рейтингового комітету.**