

# Положення про політику винагороди

Метою політики винагороди є забезпечення конкурентоспроможності організації та відповідність сучасним тенденціям ринку винагороди шляхом централізованого застосування стандартизованих процесів та принципів. Формування складових винагороди таким чином, щоб Компанія:

- залучала, мотивувала та утримувала висококваліфікованих працівників;
- заохочувала працівників до вдосконалення;
- дотримувалась принципу внутрішньої справедливості, винагороджуючи за працю та зусилля працівників;
- постійно покращувала умови працівників з метою підвищення продуктивності праці;
- сприяла ефективному управлінню витратами персоналу;
- мотивувала працівників, надаючи їм пакет додаткових переваг.

Реалізуючи згадані цілі, Компанія сформувала карту всіх наявних посад та встановила єдині принципи перегляду винагороди, які включають такі основні елементи:

- оцінка посади відповідно до міжнародно застосованої методології оцінювання посад;
- порівняння внутрішніх даних про винагороди з ринковою інформацією;
- оцінка річної діяльності працівників, яка включає всіх працівників Компанії.

Ці кроки забезпечують прозорість рішень, пов'язаних з визначенням винагороди та її змінами, одночасно встановлюючи систему винагороди, зрозумілу для всіх працівників та пов'язану з результатами роботи кожного окремого працівника.

Основними компонентами винагороди є базова заробітна плата, змінна винагорода та додаткові виплати.

Базова заробітна плата залежить від вартості, яку створює посада, визначеної відповідно до методології, визнаної та широко використовуваної у міжнародній практиці. Існує два основні способи перегляду базової заробітної плати: раз на рік за щорічні результати діяльності чи у разі змін у кар'єрному рості.

Змінна винагорода включає річне заохочення за досягнені бізнес-цілей Компанії та індивідуальні результати діяльності працівника. Також включається місячна або інша частина змінної винагороди за період менше одного року, призначена для досягнення короткострокових цілей, яка може бути застосована до працівників, безпосередньо пов'язаних з досягненням оперативних показників діяльності.