

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол № 2 позачергових Загальних зборів
акціонерів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО
ТОВАРИСТВА «РОЗРАХУНКОВИЙ
ЦЕНТР З ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ
НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ», проведених
дистанційно «04» грудня 2023 року

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду голови та членів Правління
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА
«РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР З ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ
НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ»

1. Загальні положення

1.1. Положення про винагороду голови та членів Правління ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР З ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ» (далі – Положення) розроблено відповідно до Статуту та внутрішніх документів ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР З ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ» (далі – ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР»), Закону України «Про акціонерні товариства», інших законів та нормативно-правових актів Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку з метою збільшення корпоративної прозорості щодо винагороди голови та членів Правління ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР».

Положення розміщується на вебсайті ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» у строки, передбачені законодавством України.

У цьому Положенні терміни вживаються у значеннях, наведених у рішенні Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку, що визначає вимоги до положення про винагороду членів виконавчого органу.

1.2. Положення описує політику ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» щодо винагороди голови та членів Правління (далі за текстом також вживається «керівник») на 2024 – 2026 роки. Політика винагороди голови та членів Правління ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» у зазначених періодах є однаковою, крім випадку внесення змін до політики рішенням Загальних зборів акціонерів ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР».

1.3. Положення сприяє стратегії діяльності (розвитку) ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР», що затверджена Наглядовою радою, а також довгостроковим інтересам і стабільності роботи через встановлення ефективної та збалансованої політики винагороди голови та членів Правління як стратегічно важливих посадових осіб ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР», діяльність яких має безпосередній вплив на провадження ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» своєї діяльності та досягнення стратегічних цілей.

1.4. Комітет Наглядової ради ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» з питань призначень та визначення винагороди посадовим особам ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» (далі – Комітет) здійснює розроблення, періодичний перегляд, контроль за дотриманням цього Положення, а також здійснює заходи, спрямовані на уникнення конфліктів інтересів з питань, що відносяться до компетенції Комітету, та управління ними.

Положення переглядається за необхідністю, але не рідше одного разу на рік. До порядку денного річних Загальних зборів акціонерів ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» обов'язково включається питання щодо доцільності внесення змін до Положення.

Комітет готує пропозиції Наглядовій раді Розрахункового центру щодо включення до проекту порядку денного річних Загальних зборів акціонерів Розрахункового центру питання щодо доцільності внесення змін до Положення, а також щодо проекту рішення з відповідного питання.

Керівник підрозділу, який виконує функції комплаєнсу (комплаєнс-менеджер), керівник підрозділу, який виконує функції з управління ризиками (ризик-менеджер), а також підрозділи Розрахункового центру, відповідальні за роботу з персоналом, ведення бухгалтерського обліку, планування бюджету та забезпечення юридичної підтримки, попередньо розглядають та узгоджують зміни до цього Положення.

Затвердження та внесення змін до цього Положення здійснюється за рішенням Загальних зборів акціонерів Розрахункового центру за поданням та після того, як його розгляне Комітет.

2. Принципи винагороди

2.1. Політика винагороди голови та членів Правління ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» базується на таких основних принципах:

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

2.1.2. Розмір та структура винагороди повинні мотивувати керівника до найвищої продуктивності та ефективного виконання ним своїх посадових обов'язків, а також відповідати стратегічному плану розвитку ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР».

2.1.3. Оцінка та удосконалення програм винагороди повинні здійснюватися з урахуванням стратегічних напрямків, даних щодо зовнішнього ринку, загальної політики винагороди ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР».

3. Складові винагороди та порядок виплати

Порядок встановлення розміру винагороди та її складові

3.1. Встановлення розміру винагороди голови та членів Правління, а також затвердження умов трудових договорів (контрактів) з ними відноситься до виключної компетенції Наглядової ради.

Рішення Наглядової ради щодо питань встановлення політики та розміру винагороди, здійснення виплати винагороди голові та членам Правління приймаються виключно на підставі та в межах пропозицій Комітету.

3.2. Винагорода голови та членів Правління містить:

1) фіксовану складову винагороди, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки керівника;

2) змінну складову винагороди, яка відображає послідовне та виважене з огляду на ризики виконання обов'язків із результатом, що перевищує вимоги посадових обов'язків керівника.

Винагорода виплачується в національній валюті України у порядку, визначеному цим Положенням.

Фіксована складова винагороди

3.3. Фіксованою складовою винагороди є основна заробітна плата, що виплачується голові та членам Правління у розмірі, визначеному трудовими контрактами (договорами), укладеними з ними.

Основна заробітна плата виплачується щомісячно двома частинами у відповідності до законодавства України та внутрішніх документів ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР».

Беручи до уваги, що фіксована складова винагороди керівника є одним із основних факторів в підвищенні продуктивності та задоволення від виконуваної роботи, розмір основної заробітної плати встановлюється з метою мотивації голови та членів Правління в ефективній роботі щодо керівництва ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР», досягненні стратегічних цілей.

Змінна складова винагороди

3.4. Змінною складовою винагороди голови та членів Правління є додаткова винагорода, що складається із щорічної премії. Трудовим контрактом з головою/членом Правління можуть бути передбачені додаткові змінні складові винагороди, зокрема надбавки, премії, заохочувальні виплати, компенсаційна винагорода.

Рішення щодо виплати змінної складової винагороди приймається з урахуванням прийнятих ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» ризиків і результатів такого прийняття, фінансового результату діяльності ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР», дотримання вимог до капіталу ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР», підтримання належного рівня ліквідності, узгодженості строків та ймовірності отримання надходжень (доходів майбутніх періодів), уключених до поточного результату діяльності.

Щорічна премія виплачується у разі прийняття Наглядовою радою відповідного рішення про виплату та у встановленому Наглядовою радою розмірі та строки. При прийнятті Наглядовою радою рішення про виплату щорічної премії враховуються:

- показники роботи голови/члена Правління відповідно до інформації у звіті про досягнення ключових показників ефективності (далі – Звіт про досягнення КПЕ) за звітний рік (питома вага складає 80% розміру щорічної премії);

- показники оцінки Наглядовою радою компетенцій голови/члена Правління відповідно до інформації у звіті про оцінку ефективності діяльності Правління за звітний рік (питома вага складає 20% розміру щорічної премії).

Оцінка результативності роботи голови/члена Правління на підставі ключових показників ефективності (далі – КПЕ), оцінка компетенцій голови/члена Правління та виплата йому змінної складової винагороди за звітний рік не здійснюється у разі, якщо відповідна особа була призначена (обрана) на посаду голови або члена Правління після 30 вересня відповідного звітного року. В такому разі норми цього Положення щодо виплати змінної складової винагороди за звітний рік не застосовуються.

Порядок оцінки результативності роботи на підставі КПЕ

3.5. Загальний порядок оцінки праці з використанням КПЕ передбачає наступні етапи:

- 1) затвердження цілей / завдань та визначення КПЕ;
- 2) досягнення цілей / виконання завдань;
- 3) оцінка виконання завдань / досягнення цілей та КПЕ;
- 4) розрахунок підсумкової оцінки результативності та визначення рівня досягнення КПЕ.

КПЕ та результат, що очікується від їх виконання, є вимірюваними, визначаються з урахуванням стратегії розвитку ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР», попередньо обговорюються з головою та членами Правління та після цього затверджуються Наглядовою радою. Секретар Наглядової ради ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР»

забезпечує надання керівнику примірника КПЕ, затвердженого Наглядовою радою, протягом 5 днів після його затвердження.

При зміні стратегічних цілей та завдань ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» та/або зміні їх пріоритетності до затверджених переліків цілей / завдань для оцінки КПЕ можуть бути внесені зміни.

Розрахунок підсумкової оцінки результативності кожного керівника визначається шляхом визначення рівня досягнення КПЕ на підставі оцінки виконання поставлених перед ним завдань / досягнення цілей у певному періоді.

Оцінка рівня досягнення КПЕ (оцінка результативності) здійснюється у відсотках з округленням до цілого числа з використанням правила округлення до одиниць.

Оцінка результативності відбувається щорічно (за результатами року), крім випадку припинення трудового контракту (договору), укладеного з головою/членом Правління.

Підсумкова оцінка результативності (рівень досягнення КПЕ) кожного керівника розраховується як середньозважений результат досягнення кожного з КПЕ (оцінки результативності) відповідно до затвердженого переліку цілей / завдань, з розподілом питомої ваги відповідно до вагових коефіцієнтів, що були затверджені для кожного з КПЕ (сума значень в колонці 9 відповідної заповненої таблиці згідно з Додатком 1 цього Положення).

У випадку, якщо значення КПЕ, який оцінюється за якісним критерієм, перевищує 100%, з метою розрахунку розміру премії використовується значення у 100%.

Виконання окремої цілі / завдання, що оцінюється за кількісним критерієм здійснюється у відсотках (рівень досягнення КПЕ) та враховується у загальному (підсумковому) рівні досягнення КПЕ за наступними принципами:

- у випадку оцінки виконання задачі на рівні менше ніж 70%, для розрахунку підсумкового рівня така задача оцінюється як невиконана задача, тобто 0%;
- у випадку оцінки виконання задачі на рівні від 70% до 120%, для розрахунку підсумкового рівня така задача оцінюється за фактичною оцінкою;
- у випадку оцінки виконання задачі на рівні більше ніж 120%, для розрахунку підсумкового рівня така задача оцінюється за максимально можливим рівнем оцінки, а саме – 120%.

У випадку, якщо значення підсумкової оцінки результативності керівника, перелік задач якого містять КПЕ, що оцінюються за кількісними критеріями, перевищує 120%, з метою розрахунку розміру премії використовується значення у 120%.

Порядок оцінки компетенцій голови/члена Правління

3.6. Загальний порядок оцінки компетенцій передбачає наступні етапи:

1) оцінка Наглядовою радою компетенцій голови/члена Правління в рамках оцінки ефективності діяльності Правління відповідно до Порядку проведення оцінки ефективності діяльності Правління ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР З ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ» (далі – Порядок)¹;

2) визначення середньозваженого результату (балів);

3) розрахунок підсумкового рівня компетенції голови/члена Правління (відсотків).

¹ Порядком проведення оцінки ефективності діяльності Правління ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР З ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ» передбачено здійснення оцінки за шкалою від 1 до 4 балів:

- 1 – потребує значного покращення;
- 2 – в певній мірі вірно, але потребує покращення;
- 3 – абсолютно вірно;
- 4 – відмінно, перевищує очікування.

Середньозважений результат (у балах з округленням до одного знаку після коми) визначається як сума середніх балів, визначених за результатами оцінки кожної компетенції, поділена на кількість компетенцій, передбачених Порядком.

Розрахунок підсумкового рівня компетенції кожного керівника здійснюється за наступним принципом:

- якщо середньозважений результат оцінки компетенцій керівника є меншим 2 (двох) балів, для розрахунку підсумкового рівня така оцінка оцінюється у 0%;
- якщо середньозважений результат оцінки компетенцій керівника дорівнює 2 (двом) балам, для розрахунку підсумкового рівня така оцінка оцінюється у 80%;
- якщо середньозважений результат оцінки компетенцій керівника дорівнює 3 (трьом) балам, для розрахунку підсумкового рівня така оцінка оцінюється у 100%;
- якщо середньозважений результат оцінки компетенцій керівника дорівнює 4 (чотирьом) балам, для розрахунку підсумкового рівня така оцінка оцінюється у 120%.

При цьому, кожний 0,1 (нуль цілих один десятий) бал середньозваженого результату оцінки компетенцій керівника є еквівалентним 2%, на який збільшується підсумковий рівень компетенції керівника.

Порядок виплати змінної складової винагороди

3.7. Рішення про виплату керівнику щорічної премії за досягнення КПЕ може бути прийнято Наглядовою радою виключно у випадку, якщо значення його КПЕ у відповідному періоді перевищує 50%, крім випадку закінчення строку дії трудового контракту (договору) з головою/членом Правління або у разі розірвання контракту (договору) за ініціативою працівника або роботодавця.

У разі прийняття Наглядовою радою рішення про виплату голові та членам Правління щорічної премії за досягнення КПЕ, така виплата здійснюється після закінчення звітного року та розгляду Наглядовою радою Звіту про досягнення КПЕ та оцінки досягнення головою/членом Правління затверджених КПЕ за звітний рік, крім випадку закінчення строку дії трудового контракту з головою/членом Правління або у разі розірвання контракту (договору) за ініціативою працівника або роботодавця.

У разі закінчення строку дії трудового контракту (договору) та не укладення з таким керівником нового трудового контракту (договору) або розірвання контракту (договору) за ініціативою керівника або роботодавця Наглядова рада розглядає Звіт про досягнення КПЕ відповідного керівника не пізніше, ніж за 10 (десять) календарних днів до закінчення строку дії трудового контракту (договору) або останнього робочого дня керівника. У разі прийняття Наглядовою радою за результатом розгляду Звіту керівника про досягнення КПЕ рішення про виплату премії, така премія виплачується не пізніше останнього робочого дня такого керівника.

3.8. Рішення про виплату керівнику щорічної премії за результатами оцінки компетенцій може бути прийнято Наглядовою радою виключно у випадку, якщо середньозважений результат оцінки компетенцій керівника не нижче 2 (двох) балів.

У разі прийняття Наглядовою радою рішення про виплату голові та членам Правління щорічної премії за результатами оцінки компетенцій, така виплата здійснюється після закінчення звітного року та розгляду Наглядовою радою звіту про оцінку ефективності діяльності Правління за звітний рік, крім випадку закінчення строку дії трудового контракту з головою/членом Правління або у разі розірвання контракту (договору) за ініціативою працівника або роботодавця.

У разі закінчення строку дії трудового контракту (договору) та не укладення з таким керівником нового трудового контракту (договору) або розірвання контракту (договору) за ініціативою керівника або роботодавця після закінчення звітного року, але до моменту розгляду Наглядовою радою звіту про оцінку ефективності діяльності Правління за звітний рік, Наглядова рада здійснює оцінку компетенцій відповідного керівника не пізніше, ніж за 10 (десять) календарних днів до закінчення строку дії трудового контракту (договору) або

останнього робочого дня керівника. У разі прийняття Наглядовою радою рішення про виплату премії за результатами оцінки компетенцій, така премія виплачується не пізніше останнього робочого дня такого керівника.

Випадки відстрочення та повернення змінної складової винагороди

3.9. Відстрочення виплати змінної складової винагороди голові/члену Правління можливе у разі прийняття Наглядовою радою відповідного рішення.

3.10. Трудовий договір (контракт) з головою/членом Правління ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» повинен передбачати положення щодо права ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» вимагати повернення змінної складової винагороди, рішення про виплату якої було прийнято Наглядовою радою ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР», на підставі інформації, яка згодом виявилась неправдивою (недостовірною).

3.11. У разі виходу керівника на пенсію йому виплачується грошова допомога у розмірі одного посадового окладу.

3.12. Політика винагороди голови та членів Правління не передбачає:

1) здійснення негрошових виплат;
2) реалізацію політики додаткового пенсійного забезпечення або схеми дострокового виходу на пенсію голови та членів Правління ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР»;

3) права голови та членів Правління на отримання опціонів, базовим активом яких є акції ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР».

3.13. ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» не надає будь-які персональні запозичення голові та членам Правління.

4. Строк дії трудових договорів (контрактів).

Умови, пов'язані із передчасним завершенням роботи

4.1. Трудові договори (контракти) з головою та членами Правління укладаються строком на 1 (один) рік з можливістю автоматичного продовження на кожний наступний рік в межах визначеного Статутом ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» трирічного строку повноважень або до моменту закінчення строку повноважень керівника (якщо відповідний строк повноважень керівника спливає раніше закінчення року, на який продовжується термін дії Контракту).

4.2. Трудові договори (контракти), укладені з головою та членами Правління, повинні передбачати наступні підстави їх припинення:

1) після закінчення строку дії трудового договору (контракту);
2) за згодою сторін;
3) з ініціативи ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» до закінчення строку дії трудового договору (контракту) лише у випадках звільнення керівника з підстав, визначених трудовим договором (контрактом);

4) з ініціативи керівника до закінчення строку дії трудового договору (контракту) у випадках його звільнення, з підстав, визначених трудовим договором (контрактом).

4.3. Виплата вихідної допомоги при достроковому розірванні трудового договору (контракту) з головою/членом Правління здійснюється у випадках та відповідно до норм законодавства України та умов трудових договорів (контрактів), укладених з головою/членами Правління.

5. Звіт про винагороду

5.1. За результатами фінансового року складається Звіт про винагороду голови та членів Правління ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР», що затверджується Загальними зборами акціонерів ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» після того, як його підготує та розгляне Комітет.

5.2. Звіт про винагороду голови та членів Правління має відповідати вимогам, встановленим Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку.

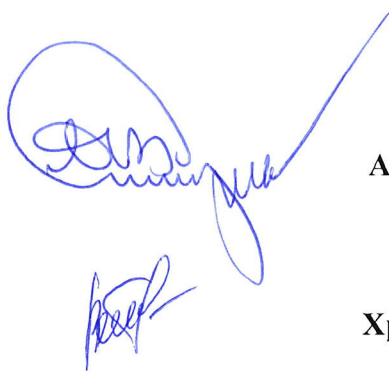
5.3. ПАТ «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР» забезпечує кожному акціонеру доступ до Звіту про винагороду голови та членів Правління ПАТ «Розрахунковий центр» у порядку, передбаченому Законом України «Про акціонерні товариства».

6. Заключні положення

6.1. Це Положення набуває чинності з 1 січня 2024 року.

6.2. У випадку, якщо будь-яка частина цього Положення перестає відповідати законодавству України та/або Статуту Розрахункового центру, то відповідна частина цього Положення втрачає чинність і не може застосовуватися з дати набрання чинності такою нормою законодавства України або положенням Статуту Розрахункового центру, що не тягне за собою втрати чинності іншими положеннями цього Положення.

Головуючий Зборів



Андрій СУПРУН

Секретар Зборів



Христина ВОРОНОВИЧ

		Період (рік)								
		Цілі та завдання	КПЕ (кількісний або якісний)	КПЕ (опис результату)	Строки виконання	Вага КПЕ (%)	Рівень виконання КПЕ за результатами оцінки (%)	Рівень виконання КПЕ, у % з урахуванням ваги КРІ (дорівнює добутку значень колонок 7 та 8)		
Посада	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			Ціль № 1							
			Ціль № 2							
			Ціль № 3							
			...							
			Ціль № n							
Всього			-	-	-	-	100%	-		

Із КПЕ ознайомлений _____
дата, ПІБ, підпис