

**Ключові елементи політики щодо винагород
ПУБЛІЧНОГО АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «РОЗРАХУНКОВИЙ ЦЕНТР З
ОБСЛУГОВУВАННЯ ДОГОВОРІВ НА ФІНАНСОВИХ РИНКАХ»**

1. Загальні положення

1.1. Політика публічного акціонерного товариства «Розрахунковий центр з обслуговування договорів на фінансових ринках» (далі – Розрахунковий центр) щодо винагороди членів Наглядової ради визначається Положенням про винагороду членів Наглядової ради Розрахункового центру, що затверджується Загальними зборами акціонерів Розрахункового центру. Питання щодо доцільності внесення змін до зазначеного Положення розглядається на кожних річних Загальних зборах акціонерів Розрахункового центру. Положення про винагороду членів Наглядової ради сприяє стратегії розвитку Розрахункового центру, що затверджена Наглядовою радою Розрахункового центру, а також довгостроковим інтересам і стабільності роботи Розрахункового центру через встановлення в Розрахунковому центрі збалансованої політики винагороди членів Наглядової ради Розрахункового центру як посадових осіб органу Розрахункового центру, що здійснює контроль за діяльністю виконавчого органу. Положення про винагороду членів Наглядової ради розміщується на офіційному вебсайті Розрахункового центру.

1.2. Політика Розрахункового центру щодо винагороди голови та членів Правління визначається Положенням про винагороду голови та членів Правління Розрахункового центру, що затверджується Загальними зборами акціонерів Розрахункового центру. Питання щодо доцільності внесення змін до зазначеного Положення розглядається на кожних річних Загальних зборах акціонерів Розрахункового центру. Положення про винагороду голови та членів Правління сприяє стратегії розвитку Розрахункового центру, 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 Розрахункового центру, діяльність яких має безпосередній вплив на провадження Розрахунковим центром своєї діяльності та досягнення стратегічних цілей. Положення про винагороду голови та членів Правління розміщується на офіційному вебсайті Розрахункового центру.

1.3. Політика винагороди працівників Розрахункового центру визначається Політикою винагороди працівників Розрахункового центру, яка затверджується Наглядовою радою.

1.4. Затвердження та внесення змін до політик винагород Розрахункового центру здійснюється відповідним органом на підставі пропозицій комітету Наглядової ради Розрахункового центру з питань призначень та визначення винагороди посадовим особам Розрахункового центру.

2. Принципи винагороди працівників Розрахункового центру

2.1. Політика винагороди працівників базується на таких основних принципах:

2.1.1. Розмір винагороди повинен бути конкурентоспроможним та відповідати ринковим умовам для того, щоб залучити та утримати працівників з відповідним рівнем знань та досвідом.

2.1.2. Розмір та структура винагороди повинні мотивувати працівника до найвищої продуктивності та ефективного виконання ним своїх посадових обов'язків.

2.1.3. Заохочувати справедливе відношення до винагород, враховуючи як внутрішні, так і зовнішні порівняння та фактори, інтереси акціонерів.

2.1.4. Оцінка та удосконалення програм винагороди повинні здійснюватися з урахуванням розміру, особливостей діяльності Розрахункового центру, характеру й обсягів фінансових послуг, профілю ризику, дотримання/виконання стратегії Розрахункового центру, бізнес-плану (за наявності), бюджету і декларації схильності до ризиків.

3. Складові винагороди працівників Розрахункового центру, її розмір та порядок виплати

3.1. Складові винагороди

3.1.1. Винагорода працівників Розрахункового центру може складатись з:

1) базової фіксованої частини, яка відображає рівень професійного досвіду та організаційної відповідальності з огляду на посадові обов'язки;

2) змінної частини винагороди, яка відображає послідовне та виважене з огляду на ризику виконання обов'язків із результатом, що перевищує вимоги посадової інструкції працівника, яка може включати:

- премію за результативність роботи на підставі ключових показників ефективності або премію, пов'язану з виконанням виробничих завдань та функцій;

- додаткову винагороду, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

3.1.2. Винагорода працівника повинна містити щонайменше базову фіксовану частину. Змінна частина винагороди може виплачуватись працівнику виключно у випадках та на умовах, визначених Політикою винагороди працівників Розрахункового центру.

3.1.3. Рішення про нарахування та виплату винагороди працівникам, встановлення розміру винагороди яким та / або призначення яких відноситься до компетенції Наглядової ради, приймається Наглядовою радою Розрахункового центру.

3.2. Базова фіксована частина винагороди

Базова фіксована частина винагороди (основна заробітна плата) – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, встановлюється у вигляді посадових окладів, що закріплені у штатному розписі.

Оплата праці працівника Розрахункового центру здійснюється в залежності від його кваліфікації, складності та умов виконуваної роботи, професійних якостей працівника, результатів його праці, відповідно до штатного розпису, та не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір при виконанні працівником місячної (погодинної) норми праці.

Основна заробітна плата виплачується щомісячно двома частинами у відповідності до законодавства України та внутрішніх документів Розрахункового центру.

Беручи до уваги, що базова фіксована частина винагороди працівника є одним із основних факторів в підвищенні продуктивності та задоволення від виконуваної роботи, розмір основної заробітної плати встановлюється з метою мотивації працівника до ефективної роботи. Розмір посадових окладів працівників Розрахункового центру визначається Правлінням, виходячи із затвердженого штатного розпису в межах бюджету Розрахункового центру на відповідний рік, крім осіб, призначення (обрання) яких відноситься до компетенції Наглядової ради Розрахункового центру.

3.3. Змінна частина винагороди: премія за результативність роботи на підставі ключових показників ефективності (КПЕ)

Максимальні розміри зазначеного виду премії у відсотках до посадового окладу визначаються у внутрішньому документі, що регламентує політику винагороди працівників Розрахункового центру та який затверджується Наглядовою радою.

3.3.1. Премія за результативність роботи на підставі КПЕ виплачується наступним працівникам:

- 1) головний внутрішній аудитор (внутрішній аудитор) / керівник підрозділу внутрішнього аудиту (у разі створення такого підрозділу);
- 2) менеджер (управитель) з управління ризиками (ризик-менеджер) / керівник підрозділу з управління ризиками (у разі створення такого підрозділу);
- 3) менеджер (управитель) з питань комплаєнсу (комплаєнс-менеджер) / керівник підрозділу з питань комплаєнсу (у разі створення такого підрозділу);
- 4) корпоративний секретар;
- 5) головний бухгалтер;
- 6) керівник клірингової палати.

3.3.2. 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;
- 5) затвердження результатів та виплата премій (за умови прийняття відповідного рішення). Порядок виконання зазначених етапів визначається у внутрішньому документі, що регламентує політику винагороди працівників Розрахункового центру та який затверджується Наглядовою радою.

3.4. Змінна частина винагороди: премія, пов'язана з виконанням виробничих завдань та функцій

Інші працівники, не зазначені у пункті 3.3.1., отримують премію, пов'язану з виконанням виробничих завдань та функцій.

Максимальні розміри зазначеного виду премії у відсотках до посадового окладу визначаються у внутрішньому документі, що регламентує політику винагороди працівників Розрахункового центру та який затверджується Наглядовою радою. Така премія виплачується працівникам за результатами роботи за календарний рік, якщо фінансовий стан Розрахункового центру дозволяє здійснити такі виплати у відповідному періоді. Рішення про нарахування та виплату працівнику премії, пов'язаної з виконанням виробничих завдань та функцій, а також розмір цієї премії (в межах, визначених політикою винагороди) приймає Правління Розрахункового центру.

3.5. Додаткова винагорода, інші заохочувальні та компенсаційні виплати

3.5.1. Додаткова винагорода – це доплати до посадових окладів, які здійснюються відповідно до вимог трудового законодавства України та виключно на умовах визначених політикою винагороди.

У Розрахунковому центрі можуть встановлюватися наступні види доплат до посадових окладів:

- доплата за роботу у вихідні, святкові і неробочі дні;
- доплата за суміщення професій (посад);
- доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

3.5.2. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат відносяться: разові премії, премія за участь у проектах, матеріальна допомога, які можуть виплачуватись

виключно відповідно до вимог політики винагороди працівників в межах затвердженого бюджету на відповідний рік.

4. Комітет Наглядової ради Розрахункового центру з питань призначень та визначення винагороди посадовим особам Розрахункового центру не рідше одного разу на рік здійснює оцінку впровадження політики винагороди в Розрахунковому центрі.

5. Акціонери Розрахункового центру можуть ознайомитись із Політикою винагороди працівників Розрахункового центру у порядку, передбаченому статтею 113 Закону України «Про акціонерні товариства».